

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY****KOTA (Raj)**

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

मजदूरी नीति

एवं

सामाजिक सुरक्षा

(Labour Policy & Social Security)



प्रो. सी. एम. चौधरी

बी. ए. ऑनर्स, एम. ए., एम. कॉम.,

डी. सी. एल-एल., बार, ई. एल.

व्यापिक प्रशासन एवं वित्तीय प्रबंध विभाग

राजकीय महाविद्यालय, टोंक

भूतपूर्व प्राध्यापक, शानिगुप्त संकाय

जोधपुर विश्वविद्यालय, जोधपुर

सहायक

प्रकाश जैन



रिसर्च : दिल्ली

TOPICS FOR STUDY

- 1 Characteristics of Labour Market Labour demand and supply Wage theories Marginal productivity, institutional and bargaining theories Exploitation of Labour, Causes of wage differentials
- 2 Wage and productivity Economy of high wages Labour's share in national Income distribution Methods of incentive wage payment Systems of wage payment in India State regulation of wages in UK, USA and India Wages of Industrial and agricultural workers in India Standard of living of workers in India Wage policy employment and economic development
- 3 Organisations, functions and achievements of Employment Service Organisation in the UK, USA in general Methods of labour recruitment in India Employment Service Organisation in India Manpower planning, concept and techniques Manpower planning in India
- 4 Organisation and financing of social security, Social security in the UK, USA and USSR in general, Position of Social security in India
- 5 Salient features of present factory legislation in India Housing of labour in India Labour welfare facilities provided by employers, trade unions and Government

अनुक्रमणिका

<p>1. श्रम बाजार की विशेषताएँ, श्रम की माँग एवं पूर्ति (Characteristics of Labour Market, Labour Demand and Supply)</p> <p>श्रम का अर्थ और महत्व (2), श्रम की विशेषताएँ (4), श्रम की माँग एवं पूर्ति (6), <u>श्रम बाजार</u> (8), <u>श्रम बाजार</u> की <u>विशेषताएँ</u> (9), <u>भारतीय श्रम बाजार</u> (9), <u>श्रम बाजार</u> का <u>मजदूर पक्ष</u> (10), <u>प्रवन्ध और श्रम बाजार</u> (11), <u>भारत में श्रमिकों का विभाजन</u> (11), <u>भारत में श्रम की</u> <u>स्थिति</u> (13)</p>	<p>.... 1</p>
<p>2. मजदूरी के सिद्धान्त, सीमान्त उत्पादकता, सत्प्राप्तक और सौदेकारी सिद्धान्त, श्रम का शोषण, मजदूरी में अन्तर के कारण (Wage Theories, Marginal Productivity, Institutional and Bargaining Theories, Exploitation of Labour, Causes of Wage Differentials)</p> <p>मजदूरी का अर्थ (15), <u>भौतिक मजदूरी</u> एवं <u>वास्तविक</u> <u>मजदूरी</u> (16), <u>मजदूरी का महत्व</u> (18), <u>मजदूरी निर्धारण</u> के सिद्धान्त (18), <u>मजदूरी का जीवन-निर्वाह सिद्धान्त</u> <u>अथवा लोड सिद्धान्त</u> (19), <u>मजदूरी का जीवन-स्तर सिद्धान्त</u> (20), <u>मजदूरी कीय सिद्धान्त</u> (21), <u>मजदूरी का प्रवर्णन</u> <u>प्रधिकारी सिद्धान्त</u> (22), <u>मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता</u> <u>सिद्धान्त</u> (23), <u>मजदूरी का बढ़ातुक सीमान्त उत्पादकता</u> <u>का सिद्धान्त</u> (25), <u>मजदूरी का प्राचुनिक सिद्धान्त</u> अथवा <u>मजदूरी का माँग व पूर्ति का सिद्धान्त</u> (26), <u>मजदूरी का</u> <u>सौदेकारी सिद्धान्त</u> (27), <u>श्रमिक शोषण की विचारधारा</u> (30), <u>प्राचुनिक विचारधारा</u> (32), <u>मजदूरी में अन्तर के</u> <u>कारण</u> (33), <u>मजदूरी अन्तरों के प्रकार</u> (35)</p>	<p>.... 15</p>
<p>3. मजदूरी और उत्पादकता, ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता, राष्ट्रीय आय वितरण में श्रम का भाग, प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ, भारत में मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ (Wages and Productivity, Economy of High Wages, Labour Share in National Income Distribution, Methods of Incentive "Incentive Payment, Systems of Incentive Payments" in India)</p> <p><u>मजदूरी और उत्पादकता</u> (36), <u>श्रम-उत्पादकता की</u> <u>प्राप्ति</u> (40), <u>उत्पादकता विचारों के प्रकार</u> (40), <u>मार्ग</u></p>	<p>.... 36</p>

मे श्रम उत्पादकता एवं उत्पादकता मान्दोलन (41), ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (43), मजदूरी मुग्तान की रीतियाँ (44), प्रेरणात्मक मजदूरी मुग्तान की रीतियाँ (47), एक अच्छी प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति की विशेषताएँ (51), प्रेरणात्मक मजदूरी योजना की बुरादयो के सम्बन्ध मे सावधानियाँ (52), लाभ-अश-भागिता (53), भारत मे लाभान (धोनस) योजना - इतिहास और ढाँचा (55), मजदूरी और राष्ट्रीय आय (69), मजदूरी का प्रमापीकरण (70)

- 4 ब्रिटेन, अमेरिका और भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन, भारत मे औद्योगिक एवं कृषि मजदूरों की मजदूरी, भारत में श्रमिकों का जीवन-स्तर

(State Regulations of Wages in U.K., U.S.A. and India, Wages of Industrial and Agricultural Workers in India, Standard of Living of Workers in India)

मजदूरी का राजकीय नियमन (71), मजदूरी निर्धारण करने के सिद्धान्तों की आवश्यकता (72), राजकीय हस्तक्षेप की रीतियाँ (73), मजदूरी नियमन के सिद्धान्त (74), मजदूरी की विचारधारा (75), न्यूनतम मजदूरी (76), न्यूनतम मजदूरी के उद्देश्य (78), न्यूनतम मजदूरी के क्रियान्वयन मे कठिनाइयाँ (79), पर्याप्त मजदूरी (82), उचित मजदूरी का निर्धारण (84), भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन (86), (क) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, सन् 1948 (88), (ख) अधिवरणा के अन्तर्गत मजदूरी नियमन (97), (ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन (98), मजदूरी मुग्तान अधिनियम, 1936 (102), अन्य व्यवस्थाएँ (105), भारत मे बाल-श्रम एक गम्भीर समस्या (108), इंग्लैण्ड मे मजदूरी का नियमन (111), अमेरिका मे मजदूरी का नियमन (113), भारत मे औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (116), भारत मे मजदूरी की समस्या का महत्व (117), भारतीय कारखानों मे औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (120), भारत मे कृषि श्रमिकों की मजदूरी (122), मजदूरी की नवीनतम स्थिति (1976-77) पर सामूहिक दृष्टि (124), जीवन-स्तर की अवधारणा (136), भारतीय श्रमिकों का जीवन स्तर (141), भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के कारण (142), जीवन स्तर ऊँचा करने के उपाय (144), भारतीय श्रम ध्युरी द्वारा प्रकाशित अंकिते (1977) (145)

(Wage Policy, Employment and Economic Development)

मजदूरी नीति (147), मजदूरी नीति के निर्माण में समस्याएँ (148), मजदूरी और आर्थिक विकास (150), विकास-शील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति (150), पंचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति (152), मजदूरी नीति और राष्ट्रीय धर्म आयोग की रिपोर्ट (1969) (158), धर्म और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले सम्मेलन तथा अन्य महत्वपूर्ण मामले (1976-77) (159), रोजगार (167), भारत में रोजगार की स्थिति का एक चित्र (170)

- 6 ब्रिटेन और संयुक्त राज्य अमेरिका में रोजगार-सेवा संगठन संगठन, कार्य एवं उपलब्धियाँ, भारत में श्रमिक भर्ती की पद्धतियाँ, भारत में रोजगार सेवा-संगठन

.... 176

(Organisations, Functions & Achievements of Employment-Service Organisation in the U.K., U.S.A. in General; Methods of Labour Recruitment in India; Employment Service Organisation in India)

रोजगार का नियोजन सेवा संगठन (176), इंग्लैंड में रोजगार सेवा संगठन (180), अमेरिका में रोजगार सेवा संगठन (181), भारत में धर्म भर्ती के तरीके (182), विभिन्न कारखानों में भर्ती (187), भारत में रोजगार सेवा संगठन (189), रोजगार कार्यालयों की शिवा राव समिति का प्रतिवेदन (190), भारत में रोजगार कार्यालयों की कार्य प्रगति (191), धर्म मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट (1976-77) के अनुसार राष्ट्रीय रोजगार सेवा के बारे में कुछ प्रमुख विवरण (194), रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की प्रतिवार्य अधिसूचना) अधिनियम 1959 (201), रोजगार कार्यालयों का आलोचनात्मक मूल्यांकन (201)

मानव-शक्ति नियोजन : अवधारणा और तकनीक; भारत में मानव-शक्ति नियोजन

.... 204

(Man-Power Planning : Concepts and Techniques; Man-Power Planning in India)

मानव शक्ति नियोजन (204), भारत में मानव-शक्ति नियोजन (208), भारत में युवाओं के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम (216), श्रमिकों को सजग और उत्तरदायी बनाने की प्रमुख योजनाएँ (218), राष्ट्रीय धर्म संस्थान (222)

- 8 सामाजिक सुरक्षा का संगठन और वित्तीयन, प्रिटेन. सयुक्त राज्य अमेरिका और सोवियत संघ में सामाजिक सुरक्षा का सामान्य विवरण, भारत में सामाजिक सुरक्षा की स्थिति
(Organisation and Financing of Social Security, Social Security in U.K., U.S.A and U.S.S.R., General Position of Social Security in India)

... 226

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ (226), सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य (228), सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (228), सामाजिक सुरक्षा का उद्गम और विकास (229), इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा (230), अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा (238), रूस में सामाजिक सुरक्षा (242), रूस में सामाजिक बीमा की विशेषताएँ (242), भारत में सामाजिक सुरक्षा (245), भारत में वर्तमान व्यवस्था (246), श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923 (246), मानव लाभ अधिनियम 1961 (248) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 और उसके अधीन बनाई गई योजना (249), कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएँ (254), कोयला खान भविष्य निधि योजना (259), उपदान भुगतान अधिनियम 1972 (265), सामाजिक सुरक्षा की एकीकृत योजना (266), कुछ नये श्रम-विधान, श्रम-कानून/विनियमों में मशाघन और नये विधान सम्बन्धी प्रस्ताव (267)

- 9 भारत में वर्तमान कारखाना अधिनियम

.. 272

(Salient Features of Present Factory Legislation in India)

कारखाना अधिनियम, 1881 (273), कारखाना अधिनियम 1891 (273), कारखाना अधिनियम, 1911 (274), कारखाना अधिनियम, 1922 (274), कारखाना अधिनियम 1934 (275), संशोधित कारखाना अधिनियम, 1946 (275), कारखाना अधिनियम, 1948 (276)

भारत में श्रमिकों का आवास नियोजक व श्रम-संघों तथा सरकार द्वारा दी गई श्रम-व्यवस्था सुविधाएँ

.... 280

(Housing of Labour in India; Labour Welfare Facilities Provided by Employers, Trade Unions and Government)

भारत में श्रमिकों का आवास समस्या का स्वरूप (280), आवास किसका उत्तरदायित्व? (282), गन्दी वस्तियों की समस्या (283), आवास समस्या का आकार, विनियोजन

और उपविविधों (285), आवास नमस्त्रा के हून के निर-
 सरकारी योजनाएँ (287), औद्योगिक आवास में सम्बन्धित
 विधान (290), आवास योजनाओं को धीनी प्रवृत्ति के
 कारण (291), सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास की
 सफलता हेतु उपाय (291), आवास मन्त्रियों के सम्मेलनों
 द्वारा आवास नीति की समीक्षा (292), अन्न कन्वार्स की
 परिभाषा और क्षेत्र (294) अन्न कन्वार्स कार्य का वर्गी-
 करण (295), अन्न कन्वार्स कार्य के उद्देश्य (296),
 भारत में कन्वार्स कार्य की आवश्यकता (297) भारत में
 कन्वार्स कार्य (297), अन्न कन्वार्स कार्य के पहलू (304)

APPENDIX

1	धनिकों के कन्वार्स और रहन-सहन की दशा	307
2	सुरक्षा और काम-काज की दशाएँ	311
3	आवास की कच्ची विकास निधन द्वारा बन लाए गए के घरों की निर्माण	...	315
4	नई आवास नीति	316
5	महाराष्ट्र की रोजगार गारंटी योजना	320
6	मृगु राहत कोष से आविष्ट सहायता की राशि बताई गई	321
7	अन्न मन्त्रालय की संरचना और कार्य	...	322
8	राजस्थान में धनिक शिक्षा कार्यक्रम की प्रवृत्ति	325
9	कर्मचारी राज्य बीमा योजना और अधिक उद्धार	327
10	राजस्थान में अन्न स्थिति एवं रोजगार नियोजन (1977-78)	328
11	असंगठित मजदूर	...	331
12	भारत सरकार अन्न मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्टें	334
	अन्न-बीमा	349

श्रम-बाजार की विशेषताएँ, श्रम की माँग एवं पूर्ति

(CHARACTERISTICS OF LABOUR MARKET,
LABOUR DEMAND AND SUPPLY)

'श्रम' उत्पादन का एक सक्रिय (Active) और महत्वपूर्ण साधन है। एक देश में विभिन्न प्रकार के प्रचुर प्राकृतिक साधन बेकार होंगे यदि श्रम द्वारा उनका समुचित प्रयोग न किया जाए। कैरनकास के शब्दों में, "यदि भूमि अथवा पूँजी का उचित प्रयोग नहीं होता तो केवल इन साधनों के स्वामियों को थोड़ी आय की हानि होगी। किन्तु यदि श्रम का उचित प्रयोग नहीं होता (पर्याप्त वह बेरोजगार रहता है अथवा उससे प्रत्यधिक कार्य लेकर उसका शोषण किया जाता है) तो इससे न केवल पुरुषों और स्त्रियों में हीनता तथा निर्धनता का प्रसार होना है वरन् सामाजिक जीवन के स्वरूप में ही गिरावट आती है।" श्रम के बढ़ते हुए महत्त्व ने ही 'श्रम अर्थशास्त्र' (Labour Economics) का विकास किया है और आज अर्थशास्त्र के एक महत्त्वपूर्ण विषय के रूप में इसका अध्ययन किया जाता है। श्रम अर्थशास्त्र के अन्तर्गत श्रम सम्बन्धी समस्याएँ, सिद्धान्त और नीतियाँ सम्मिलित हैं। आर्थिक और सामाजिक प्रक्रिया में श्रम के योगदान में वृद्धि करना किसी भी सरकार का मुख्य दायित्व है। उपर्युक्त मात्रा में निपुण श्रम-शक्ति देश को विभिन्न क्षेत्रों में उन्नति के सिखर पर पहुँचाने की कुँजी है। एक देश की सम्पन्नता बहुत कुछ इसी बात पर निर्भर है कि वहाँ के श्रम का किस तरह सृजनात्मक कार्यों में अधिकतम उपयोग किया जाता है।

प्राचीन समय में श्रम के सम्बन्ध में दो दृष्टिकोणों की प्रचलनता थी। प्रथम, वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach)—जिसके अन्तर्गत श्रम को वस्तु की भाँति खरीदा और बेचा जा सकता है। श्रमिक को कम पारिश्रमिक देकर उसकी सहायता से अधिकतम लाभ अर्जित करना पूँजीपतियों का उद्देश्य रहा। द्वितीय, उदारतावादी दृष्टिकोण (Philanthropic Welfare Approach)—जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को एक निम्न वर्ग और आर्थिक दृष्टि से दुर्बल माना जाता है और

इसीलिए उनकी मदद करना घनिष्ठ अर्थ प्रदान करने का समझौता है। आज के युग में मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relation Approach) प्रधानता पाता जा रहा है, परम्परागत विचारधारा (Traditional Approach) का महत्त्व समाप्त हो रहा है। भारत में पञ्चवर्षीय योजनाओं में जो धर्म-नीति अपनाई गई है वह मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण पर आधारित है। देश की पाँचवी योजना में व्यूह-रचना इस प्रकार की गई है कि सम्पूर्ण धर्म-व्यवस्था में धर्म-जनित उत्पादकता बढ़ाने के निश्चित प्रयासों को निरन्तर चल मिले। "इस सम्बन्ध में योजना में अन्धे भोजन, पोषण तथा स्वास्थ्य के स्तर, शिक्षा तथा प्रशिक्षण के उच्च स्तर, अनुशासन तथा नैतिक आचरण में सुधार और अधिक उत्पादनशील तकनीकी तथा प्रबन्धात्मक कार्यों की परिकल्पना की गई है।"¹

धर्म का अर्थ और महत्त्व (Meaning and Importance of Labour)

धर्म-बाजार और धर्म की माँग एवं पूर्ति के विवेचन पर आने से पूर्व धर्म के अर्थ, महत्त्व और उसकी विशेषताओं पर दृष्टिपान कर लेना प्रासंगिक होगा। धर्मशास्त्र में धर्म का अभिप्राय उस शारीरिक और मानसिक प्रयत्न से है जो आर्थिक उद्देश्य से किया जाए। कोई भी कार्य चाहे वह शारीरिक हो या मानसिक, जिसके बदले में भौतिक पारिश्रमिक मिले, धर्म कहलाता है। इस दृष्टि से मजदूर, प्रबन्धक, वकील, अध्यापक डॉक्टर, नौकर आदि सभी के प्रयत्न धर्म के अन्तर्गत आ जाते हैं। मार्शल की परिभाषा के अनुसार "धर्म से हमारा अर्थ मनुष्य के उस मानसिक और शारीरिक प्रयास से है जो अशक्त या पूर्णतया, कार्य से प्रत्यक्ष प्राप्ति होने वाले आनन्द के प्रतिरिक्त, किसी लाभ की दृष्टि से किया जाए।"² इस प्रकार, धर्म के लिए दो बातों का होना आवश्यक है—(क) मानवीय धर्म में शारीरिक और मानसिक दोनों प्रकार के प्रयत्न सम्मिलित हैं, एक (ख) केवल वे ही प्रयत्न सम्मिलित हैं जिनके उद्देश्य आर्थिक हैं।

धर्म का महत्त्व आज के युग में स्वयं स्पष्ट है। समाचार-पत्रों को उठा लीजिए धर्म-सम्बन्धी सूचनाओं की प्रमुखता पाई जाती है। धर्म के बढ़ते हुए महत्त्व पर प्रो० गैलब्रेथ ने कहा था—“आजकल हम अपने औद्योगिक विकास का अधिष्ठाण, अधिक पूँजी विनियोग से नहीं बल्कि मानवीय प्रसाधन में उन्नति करने से उलब्ध होता है। इस प्रसाधन से हमें विनियोग की अपेक्षा वही अधिक प्रतिकूल मिलता है।³ पर्याप्त और ठुस धर्म के माध्यम से साधनों का अधिकतम उपयोग करके धर्म-व्यवस्था को सम्पन्न और सफल बनाया जा सकता है। धर्मिकों की सहायता से देश की विभिन्न योजनाएँ पूरी की जाती हैं। धर्म के आर्थिक महत्त्व को इन बिन्दुओं में रखा जा सकता है—

- 1 पाँचवी योजना के प्रति दृष्टिकोण (1974-79) भारत सरकार योजना आयोग (जूनरी, 1973) पेज 54
- 2 Galbraith 'Productivity' Spring Number 1968, p. 510.
- 3 Marshall : Principles of Economics, p. 54

1. अधिक उत्पादन की माँग (Demand for Increased Production)—

प्राधुनिक युग में उत्पादन में तेजी से वृद्धि करने की माँग जोर पकड़ रही है। औद्योगिक विकास हेतु उत्पादन में वृद्धि होना आवश्यक है। औद्योगिक उत्पादकता का प्रभावित करने वाले तत्वों में श्रम की कार्यकुशलता का महत्वपूर्ण स्थान है। भारत में राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि हेतु आन्दोलन चलाने के लिए राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् (National Productivity Council) की भी स्थापना की गई है।

2. तीव्र औद्योगीकरण (Rapid Industrialisation)—

वर्तमान युग औद्योगीकरण का युग है। विश्व में तीव्र औद्योगीकरण की होड़ सी लग गई है। कृषि प्रधान देशों, जैसे—चीन, भारत, पाकिस्तान आदि ने भी अपनी-अपनी अर्थ-व्यवस्थाओं का तीव्र औद्योगीकरण करने की विभिन्न योजनाओं के क्रियान्वयन का मार्ग अपनाया है। तीव्र औद्योगीकरण द्वारा देशवासियों के जीवन-स्तर को उन्नत बनाया जा सकता है। उत्पादन के साधनों में श्रम और पूँजी महत्वपूर्ण हैं। लेकिन श्रम सबसे महत्वपूर्ण उत्पादन का साधन है। इसके सक्रिय सहयोग के बिना उत्पादन की कोई भी क्रिया सुचारु रूप में नहीं चलाई जा सकती।

3. प्राधुनिकीकरण (Modernisation)—

वर्तमान युग में गला-काट प्रतिस्पर्धा (Cut throat competition) का बोलबाता है। इस प्रतिस्पर्धा में वही देश सफल हो सकता है जिसे तीव्र औद्योगीकरण के साथ-साथ उत्पादन के साधनों का प्राधुनिकतम उपकरणों, विधियों के साथ उपयोग किया है। प्राधुनिकतम उत्पादन के तरीकों से वस्तु का उत्पादन बड़े पैमाने पर निम्न लागत पर किया जा सकता है और वस्तु की किस्म भी अच्छी होती है। इसके लिए श्रम-विभाजन, विशिष्टीकरण, नवीनीकरण, विवेकीकरण और प्रमाणीकरण का सहारा लेना नितान्त आवश्यक है। विवेकीकरण व प्राधुनिकीकरण से श्रम प्रभावित होता है। परिणामस्वरूप श्रम अधिक आगस्त हो गया है।

4. प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी (Participation of Labour in Management)—

प्राचीन समय में औद्योगिक लाभ तथा उद्योग-घन्धों के प्रबन्ध का कार्य पूँजीपतियों व प्रबन्धकों के हाथ में था। उन समय 'धुँठे का नियम' (Rule of Thumb) का बोलबाता था। वर्तमान समय में इस विचारधारा में परिवर्तन किया गया है। अब औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) का विचार औद्योगिक क्षेत्र में पनपने लगा है। इसके अन्तर्गत श्रम को केवलमात्र उत्पादन का एक साधन ही नहीं समझा जाता बल्कि उसको औद्योगिक प्रजातन्त्र के अन्तर्गत प्रबन्ध के क्षेत्र में भी महत्वपूर्ण भागीदार समझा जाने लगा है। भारत सरकार ने भी अपनी धर्म नीति में एक नया अध्याय श्रमिकों को औद्योगिक क्षेत्र में प्रबन्धकों के साथ भागीदारी देकर जोड़ दिया है। श्रमिकों को प्रबन्ध में भागीदारी न केवल सांस्कृतिक क्षेत्र के उद्योगों में ही दी है बल्कि निजी क्षेत्र के उद्योगों में भी यह भूमिका प्रदान की गई है।

5. औद्योगिक शान्ति की आवश्यकता (Need for Industrial Peace)—तीव्र औद्योगीकरण के माध्यम से देश का तीव्र आर्थिक विकास इस बात पर निर्भर करता है कि उस देश में औद्योगिक वातावरण कैसा है। औद्योगिक उत्पादन में दृष्टि उत्पादन के साधनों के सक्रिय सहयोग पर निर्भर है। उत्पादन से साधनों में श्रम और पूँजी महत्वपूर्ण भूमिका बढ़ा करते हैं। इन दोनों साधनों में यदि सक्रिय सहयोग नहीं होगा तो उत्पादन में बाधा पड़ेगी। मालिक और मजदूरों में अच्छे सम्बन्ध नहीं होने पर आए दिन हड़तालें, ठालाबन्दी, घेराव, धीमी गति से कार्य करना आदि औद्योगिक उत्पादन में बाधाएँ डालते हैं। इन घापछी मतभेद को दूर कर, स्वच्छ एवं मधुर औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने सम्बन्धी चुनौती का सामना प्रत्येक राष्ट्रीय सरकार के सामने है।

6. श्रम कानूनों की बाढ़ (Plethora of Labour Laws)—श्रमिकों के कार्य की दशाओं एवं उनके जीवन-स्तर को उन्नत करने की ओर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) एक महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है। प्रत्येक देश में इस संगठन द्वारा निर्धारित प्रस्तावों को लागू करने के लिए सरकार को श्रम कानूनों में संशोधन करने तथा नए कानून बनाने पड़ते हैं। सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में भी कुछ वर्षों में संशोधन हुए हैं ताकि श्रमिक व उसके आश्रितों को भविष्य की अनिश्चितता का सामना नहीं करना पड़े।

7. श्रमिकों की राजनीति में रुचि (Interest of Labour in Politics)—किसी भी देश में श्रमिकों का बाहुल्य होना स्वाभाविक है। वे अपने मताधिकार द्वारा देश की राजनीति को प्रभावित करते हैं। इंग्लैण्ड में श्रमिकों की सरकार बनी है। हमारे देश में भी श्रमिक नेता विभिन्न दलों की ओर से चुनाव जीत कर मसद् तथा विधान-सभाओं में श्रमिकों का हित देखते हैं।

श्रम की विशेषताएँ (Characteristics of Labour)

श्रम उत्पादन का एक महत्वपूर्ण एवं आवश्यक साधन है। यह अन्य साधनों की तुलना में भिन्न है। इसकी अपनी कुछ विशेषताएँ होती हैं, जो कि अन्य साधनों में नहीं पाई जाती हैं। इन विशेषताओं के कारण ही श्रम सम्बन्धी विभिन्न समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। श्रम की प्रमुख विशेषताएँ हैं—

1. श्रम उत्पादन का सक्रिय साधन (Active Factor)—उत्पादन के अन्य साधन जैसे भूमि व पूँजी निष्क्रिय (Passive) साधन हैं। वे अपने आप उत्पादन नहीं कर सकते। लेकिन श्रम बिना अन्य साधनों की सहायता से भी उत्पादन कर सकता है।

2. श्रम को श्रमिक से पृथक् नहीं किया जा सकता (Labour is inseparable from the Labourer)—उत्पादन के अन्य साधनों को उनसे स्वामियों से पृथक् किया जा सकता है, जैसे भूमि को भू-स्वामी तथा पूँजी को पूँजीपति से पृथक् किया

जा सकता है, लेकिन श्रम को श्रमिक से पृथक् नहीं किया जा सकता। यदि एक श्रमिक अपना श्रम बेचना चाहता है तो उसे स्वयं को जाकर कार्य करना पड़ेगा।

3. श्रमिक श्रम बेचता है लेकिन स्वयं का मालिक होता है (Labourer sells his labour but he himself is his master) — श्रमिक अपना श्रम बेचता है। वह अपने को नहीं बेचता तथा जो भी शुल्क व कुशलता उसमें होने है, उनका वह मालिक होता है। श्रम पर किया गया विनियोग (प्रशिक्षण व दक्षता) इस दृष्टि से महत्वपूर्ण होता है।

4. श्रम नाशवान है (Labour is perishable) — श्रम ही एक ऐसा साधन है जिसका संचय नहीं किया जा सकता। यदि एक श्रमिक एक दिन कार्य नहीं करता है तो उसका उस दिन श्रम सदैव के लिए चला जाता है। इसी कारण श्रमिक अपना श्रम बेचने के लिए तैयार रहता है।

5. श्रमिक की सौदाकार शक्ति दुर्बल (Labour has got weak bargaining power) — श्रमिक अपना श्रम बेचता है तथा श्रम के मालिक पूँजीपति होते हैं। मालिकों की तुलना में श्रमिकों की सौदा करने की शक्ति कमजोर होती है क्योंकि श्रम की प्रकृति नाशवान है, वह प्रतीक्षा नहीं कर सकता, वह आर्थिक दृष्टि से दुर्बल होता है, वह भ्रष्टानी, प्रशिक्षित व अनुभवहीन होता है। श्रम संगठन दुर्बल होते हैं, बेरोजगारी पाई जाती है। इन्हीं बातों के कारण श्रमिकों को विभिन्न मजदूरी देकर पूँजीपति उनका शोषण करते हैं।

6. श्रम की पूर्ति में तुरन्त कमी करना सम्भव नहीं (Supply of labour cannot be curtailed immediately) — मजदूरी में कितनी ही कमी क्यों न कर दी जाए, श्रम की पूर्ति तुरन्त घटायी नहीं जा सकती। श्रम की पूर्ति में सीन रूपों में कमी जा सकती है—जनसंख्या को कम करना, कार्यक्षमता में कमी करना तथा श्रमिकों को एक व्यवसाय में दूसरे व्यवसाय में स्थानान्तरित करना। इसमें समय लगेगा।

7. श्रम पूँजी से कम उत्पादक (Labour is less productive than capital) — श्रम को अधिक उत्पादन हेतु पूँजी का सहारा लेना पड़ता है। पूँजी की तुलना में श्रम कम उत्पादक होता है। मशीन से अधिक उत्पादन सम्भव होता है।

8. श्रम पूँजी से कम गतिशील (Labour is less mobile than capital) — श्रम मानवीय साधन होने के कारण कम गतिशील होता है। यह वातावरण, फैशन, प्रादत, रीति, धर्म, भाषा आदि तत्वों में प्रभावित होता है जबकि पूँजी नहीं।

9. श्रम उत्पादन का साधन ही नहीं बल्कि साध्य भी (Labour is not only a factor of production but is also an end of production) — श्रम न केवल उत्पादन में एक साधन के रूप में योग देता है बल्कि यह अन्तिम उत्पादित वस्तुओं का उपभोग भी करता है तथा उत्पादन सम्बन्धी समस्याओं का भी इससे घनिष्ठ सम्बन्ध होता है। श्रम की निर्धनता, आवास समस्या, बेकारी की समस्या आदि भी उसे प्रभावित करती हैं।

10. श्रम मानवीय साधन (Labour as human factor)—श्रम एवं सजीव उत्पादन का साधन होने के कारण यह न केवल आर्थिक पहलू से प्रभावित होता है बल्कि नैतिक, सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक पहलुओं का भी इस पर प्रभाव पड़ता है। इसलिए श्रम समस्याओं के अध्ययन में इन सभी का समुचित समावेश करना होगा।

11. श्रम में पूँजी का विनियोग (Capital investment in labour)—अन्य उत्पादन के साधनों के समान श्रम की कार्यक्षमता में वृद्धि करनी पड़ती है। श्रम की कार्यक्षमता ही उसके जीवन-स्तर को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती है। परम्परागत नियोजक (Traditional Employers) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि पर किए गए व्यय का अपव्यय (Wastage) समझते हैं। लेकिन आधुनिक नियोजक (Modern Employers) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि करने के लिए कई कल्याणकारी कार्य (Welfare activities) और शिक्षा तथा प्रशिक्षण पर व्यय करते हैं। इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और परिणामस्वरूप न केवल श्रमिकों को ही लाभ होता है बल्कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होती है तथा नियोजकों (Employers) को लाभ प्राप्त होता है। इस तरह के व्यय को 'मानवीय पूँजी' (Human Capital) अथवा मानवीय साधनों पर विनियोग (Investment in Human Factors) कहा जाता है। इसके अन्तर्गत कार्य की दशाओं में सुधार, आवास व्यवस्था में सुधार, शिक्षा एवं प्रशिक्षण सम्बन्धी मुविधायों में वृद्धि आदि सम्मिलित हैं। यही कारण है कि भारत सरकार ने भी श्रमिकों की शिक्षा हेतु एक केन्द्रीय बोर्ड (Central Board for Workers' Education) की स्थापना मई 1958 में की है।

निष्कर्षतः, श्रम के साथ एक वस्तु के समान व्यवहार नहीं करना चाहिए क्योंकि वस्तु की विशेषताएँ श्रम की विशेषताओं से भिन्न होती हैं। यही कारण है कि वर्तमान समय में कल्याणकारी तन्त्र (Welfare State) की स्थापना से श्रम के सम्बन्ध में परम्परागत विचारधारा (Traditional Approach) जो कि वस्तुगत दृष्टिकोण (Commodity Approach) कहलाता था उसका महत्व अब समाप्त हो गया है। इसके साथ ही आधुनिकतम दृष्टिकोण, जिसे कि मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relation Approach) कहा जाता है, का मार्ग धीरे-धीरे प्रशस्त हो रहा है। भारत में विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में श्रम नीति में नए-नए अध्याय जोड़कर इसी विचारधारा की पुष्टि की जा रही है।

श्रम की माँग एवं पूर्ति (Demand & Supply of Labour)

श्रम की माँग (Demand of Labour)—श्रम की माँग किसी वस्तु या सेवा के उत्पादन के द्वारा की जाती है क्योंकि श्रम की सहायता से उत्पादन कार्य सम्भव होता है। दूसरे शब्दों में, श्रम की माँग उसकी उपयोगिता के कारण से नहीं की जाती है, बल्कि श्रम की उत्पादकता पर ही उसकी माँग निर्भर करती है अर्थात्

श्रम की माँग एक व्युत्पन्न माँग (Derived Demand) है। जिस वस्तु का उत्पादन श्रम की सहायता से किया जाता है उस वस्तु की माँग पर श्रम की माँग निर्भर करती है। यदि वस्तु की माँग अधिक है तो श्रम की माँग भी अधिक होगी अन्यथा नहीं। एक फर्म श्रम की उस समय तक माँग करती रहती है जब तक कि श्रम को दी जाने वाली मजदूरी उसकी सीमान्त आयम उत्पादकता (Marginal Revenue Productivity) से कम रहती है। एक ही हुई मजदूरी दर पर विभिन्न उत्पादकों द्वारा जितनी मात्रा में श्रम की माँग की जाती है उसके योग को श्रम की कुल माँग (Total Demand for Labour) कहते हैं। दूसरे शब्दों में, एक उद्योग की विभिन्न फर्मों के माँग वक्रों को मिलाकर सम्पूर्ण उद्योग का जो माँग वक्र बनेगा वही श्रम की माँग को बताएगा। श्रम की माँग को प्रभावित करने वाले तत्त्व निम्नलिखित हैं—

1. श्रम की उत्पादकता और उसको दिया जाने वाला पारिश्रमिक - श्रम की मजदूरी से यदि उसकी सीमान्त उत्पादकता का मूल्य (Value of Marginal Productivity or VMP) अधिक होता है तो श्रम की माँग अधिक होगी।

2. उत्पादन की मात्रा—यदि किसी वस्तु का अधिक उत्पादन किया जाता है और उसमें श्रमिक अधिक लगाए जाते हैं तो श्रम की अधिक माँग की जाएगी।

3. उत्पादन विधियाँ (Production Techniques)—जिस वस्तु का उत्पादन पुरातन उत्पादन विधि द्वारा होता है, उसमें मशीनें अधिक लगाई जाती हैं तथा श्रम की माँग कम की जाती है।

4. आर्थिक विकास का स्तर—जैसी दर से आर्थिक विकास करने हेतु श्रम की अधिक माँग की जाती है तथा धीमी गति से विकास करने पर श्रम की माँग कम होती है।

5. उत्पादन के अन्य साधनों का पुरस्कार (Remuneration) तथा श्रम के प्रतिस्थापन की सम्भावना—यदि उत्पादन के अन्य साधन महँगे हैं तथा श्रम को उनकी जगह लगाकर उत्पादन सम्भव होता है तो श्रम की माँग अधिक होगी। इसके विपरीत अन्य साधन सस्ते तथा श्रम के स्थानापन्न सम्भव न होने पर श्रम की माँग कम की होगी।

एक उद्योग में श्रम की माँग विभिन्न फर्मों के माँग वक्र का योग होती है। उद्योग में श्रम का माँग वक्र (Demand Curve of Labour) बाईं से नीचे दाईं ओर गिरता है जो मजदूरी तथा श्रम की माँग के बीच विपरीत सम्बन्ध को प्रदर्शित करता है अर्थात् जैसी मजदूरी पर कम श्रम की माँग की जाती है तथा नीची मजदूरी पर अधिक श्रम की माँग होगी। श्रम की माँग अल्पकाल में बेलोचदार होती है जबकि दीर्घकाल में यह लोचदार होती है।

श्रम की पूर्ति (Supply of Labour)—इसका अर्थ विभिन्न मजदूरी दरों पर किसी देश की कार्यशील जनसंख्या (Working Population) का कार्य के कुल घण्टों (Total working hours) पर कार्य करने के लिए तैयार होता है। किसी भी देश में श्रम की पूर्ति घनेक तत्त्वों पर निर्भर करती है, जैसे-मजदूरी का स्तर, देश

8 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

की कार्यशील जनसंख्या, श्रमिकों की कार्यकुशलता, कार्य करने के घण्टों की संख्या और देश की जनसंख्या में वृद्धि की दर आदि। देश की जनसंख्या में वृद्धि होने पर तथा कार्यशील जनसंख्या का भाग अधिक होने पर श्रम की पूर्ति में वृद्धि होगी तथा कार्यकुशलता में वृद्धि होने पर भी श्रम की पूर्ति के गुणात्मक पहलू (Qualitative Aspects) पर भी प्रभाव पड़ेगा। श्रम के कार्य आराम अनुपात (Work-Leisure Ratio) तथा श्रमिक संघों (Trade Unions) का भी श्रम की पूर्ति पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

श्रम की पूर्ति निम्नलिखित प्रमुख तत्वों पर निर्भर करती है—

1. मजदूरी दर (Wage Rate)—यदि मजदूरी ऊँची होती है तो अधिक श्रमिक कार्य करना चाहेंगे और परिणामस्वरूप श्रम की पूर्ति एक उद्योग से दूसरे उद्योग की ओर होगी। यही कारण है कि श्रम की पूर्ति और मजदूरी दर में सीधा सम्बन्ध होता है। इसके विपरीत निम्न मजदूरी दर पर कम श्रमिक कार्य करना चाहेंगे और श्रम की पूर्ति कम होगी।

2. श्रमिकों की कार्यकुशलता—कार्यकुशलता अधिक होने पर उत्पादन पर बड़ा ही प्रभाव होगा जैसे कि श्रम की पूर्ति बढ़ाने पर अधिक उत्पादन सम्भव होगा। इसके विपरीत कार्यकुशलता कम होने पर अधिक श्रमिक लगाने के बावजूद भी उत्पादन अधिक प्राप्त नहीं किया जा सकेगा।

3. कार्य एवं आराम अनुपात (Work & Leisure Ratio)—यदि श्रमिक कम आराम और अधिक कार्य करना चाहता है तो श्रम की पूर्ति बढ़ेगी और यदि अधिक आराम व कम कार्य करता है तो श्रम की पूर्ति घटेगी। मजदूरी बढ़ने पर श्रमिक अधिक आराम भी कर सकता है या अधिक कार्य कर सकता है। यह मजदूरी बढ़ने का प्रतिस्थापन प्रभाव (Substitution effect of increased wage rate) कहलाता है। इस स्थिति में मजदूरी में वृद्धि होने पर श्रम का पूर्ति वक्र दाएँ ऊपर की ओर उठेगा क्योंकि श्रमिक मजदूरी बढ़ने के कारण अधिक कार्य करेगा। दूसरी ओर मजदूरी बढ़ने पर श्रमिक अधिक आरामतलब भी हो सकता है जिसके परिणामस्वरूप श्रम पूर्ति वक्र ऊपर उठने की बजाय बाईं ओर झुका हुआ (Backward Bending) होगा और यह मजदूरी वृद्धि का आय प्रभाव (Income Effect) कहा जाएगा।

अल्पकाल की तुलना में दीर्घकाल में श्रम की पूर्ति अधिक सौचदार होगी है क्योंकि—

(1) जनसंख्या के आकार में वृद्धि होती है, और

(2) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि से श्रम की पूर्ति बढ़ जाती है।

श्रम बाजार (Labour Market)

श्रम बाजार वह बाजार है जहाँ पर श्रम का त्रय-विक्रय किया जाता है अर्थात् श्रम को बेचने वाले (श्रमिक) व श्रम को खरीदने वाले (मालिक-नियोक्ता) श्रम का

सौदा करते हैं। श्रम के क्रेता तथा विक्रेता के सम्बन्ध एक वस्तु के क्रेता-विक्रेता की भाँति अस्थायी नहीं होते हैं। क्रेता-विक्रेता जो कि श्रम का सौदा करते हैं, व्यक्तिगत तत्त्वों से काफी प्रभावित होते हैं।

श्रम बाजार की विशेषताएँ

(Characteristics of Labour Market)

श्रम बाजार जिसमें श्रम की माँग और पूर्ति वाले पक्षों का अध्ययन किया जाता है, वे स्थानीय होते हैं और इस बाजार की निम्नलिखित विशेषताएँ हमें देखने को मिलती हैं—

1. श्रम में गतिशीलता का अभाव पाया जाता है। श्रमिक एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग को गतिशील नहीं हो पाता है। परिणामस्वरूप मजदूरी में भिन्नताएँ पायी जाती हैं तथा मालिक भी उसको कम मजदूरी देकर उसका आर्थिक शोषण करने में सफल हो जाता है। गतिशीलता में कमी श्रम की अनिष्ठा, मनभ्रंशता, भाषा, धर्म, रीति-रिवाज आदि कारणों का परिणाम होती है।

2. श्रम बाजार में श्रम सघों के सुदृढ़ होने वाले स्थायी को छोड़कर क्रेता-धिकारी (Monopsony) की स्थिति देखने को मिलती है। जहाँ श्रम सघ सुदृढ़ होते हैं, वे अपनी पूर्ति पर नियन्त्रण करके अधिक मजदूरी लेने में सफल हो सकते हैं और इस तरह एकाधिकारी (Monopoly) की स्थिति उत्पन्न कर सकते हैं। लेकिन व्यावहारिक जीवन में हमें यह स्थिति अपवाद के रूप में मिल सकती है। अधिकांशतः श्रम बाजार में क्रेताधिकारी (Monopsony) की स्थिति देखने को मिलेगी। इसमें प्रबन्धक मालिक संगठित होकर श्रम का प्रयत्न करते हैं तथा उसको कम मजदूरी पर खरीदते हैं।

3. श्रम बाजार एक अपूर्ण बाजार होता है जिसमें सामान्य मजदूरी (Normal wages) देखने को नहीं मिलती है। मजदूरी की विभिन्नताएँ देखने को मिलती हैं।

4. विकासशील देश जहाँ जनाधिक्य पाया जाता है और रोजगार के साधनों का अभाव है वहाँ पर श्रम बाजार में क्रेताधिकारी (Monopsony) का अधिक तत्त्व पाया जाएगा। इसके विपरीत एक विकसित और जनाभाव वाले देश में श्रम बाजार में विक्रेताधिकारी (Monopoly) का तत्त्व देखने को मिलेगा।

भारतीय श्रम बाजार

(Indian Labour Market)

भारत एक विकासशील और जनाधिक्य वाला (Overpopulated) राष्ट्र है जहाँ पर भारी बेरोजगारी भी है। इस विशेषता का प्रभाव यहाँ के श्रम बाजार पर भी पड़ता है। भारतीय श्रम बाजार की निम्नलिखित विशेषताएँ हमें देखने को मिलती हैं—

1. भारतीय अर्थ-व्यवस्था में विभिन्न क्षेत्रों में अर्द्ध-बेरोजगारी (Under-employment) देखने को मिलती है। कृषि क्षेत्र में देश की 80% जनसंख्या लगी हुई है लेकिन प्रो. नर्कसे के अनुसार अर्द्ध-विकसित या विकासशील देशों में 15 से 20% तक कृषि क्षेत्र में छिपी हुई बेरोजगारी (Disguised-unemployment)

दखन को मिलती है। यहाँ तक कि श्रम की सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) शून्य (Zero) है। घेर वृष्टि क्षेत्रों में भी बरोजगारी विद्यमान है।

2 भारतीय श्रम बाजार की दूसरी विशेषता यह है कि श्रम की पूर्ति सभी नागरिकों की संख्या से अधिक होत हुए भी कुछ नौकरियों के लिए श्रम का अभाव है, जैसे तकनीकी व सुपरवाइजरी पदों के लिए अधिक श्रमिक नहीं मिल पाते हैं।

3 अस्थिर श्रम शक्ति (Unstable labour force) भी भारतीय श्रम बाजार की एक विशेषता है जिसमें श्रमिक औद्योगिक कार्य हेतु तैयार नहीं होते क्योंकि वे अधिकांशतः ग्रामीण क्षेत्रों में कार्य करना व रहना पसन्द करते हैं। अतः श्रमिकों को ग्रामीण क्षेत्रों से शहरी क्षेत्रों की ओर आकर्षित करना तथा एक स्थायी औद्योगिक श्रम शक्ति तैयार करना भी एक समस्या बन गई है।

4 भारतीय श्रम जनसंख्या (Labour Population) में अधिकांश श्रमिक श्रमक हैं। इस प्रकार के श्रमिकों के लिए सामाजिक निवेश (Social Investment) शिक्षा प्रशिक्षण, चिकित्सा सुविधाएँ आदि के रूप में बहता पड़ेगा।

श्रम बाजार का मजदूर पक्ष

(The Employee side of the Labour Market)

श्रम बाजार भी अन्य बाजारों की भाँति है, लेकिन जब भी हम श्रम का अध्ययन करते हैं तब हमें यह ध्यान रखना होगा कि हम कार्य करने वाले मानवीय पक्ष का अध्ययन कर रहे हैं। इसमें श्रम की माँग और पूर्ति दोनों पक्षों को ध्यान में रखते हुए अध्ययन करना पड़ेगा। श्रम बाजार के मजदूर पक्ष में हम श्रम की पूर्ति पक्ष (Supply side of Labour—Employee) का अध्ययन करते हैं।

श्रम शक्ति के रूप में सक्रिय भाग लेने की प्रवृत्ति जिसे श्रम शक्ति प्रवृत्ति (Labour force propensity) भी कहा जाता है, न केवल जनसंख्या की वृद्धि की दर द्वारा ही प्रभावित होती है बल्कि जनसंख्या वृद्धि के स्रोतों तथा इसके आयु एवं लिंग वितरण (Age and Sex distribution) द्वारा भी प्रभावित होनी है।

सामाजिक रीति रिवाज भी जनसंख्या के कार्य करने वाले अनुपात को प्रभावित करते हैं। विकसित देशों में शिक्षा के अधिक प्रसार के कारण श्रम शक्ति के रूप में जनसंख्या का भाग कम होने लगता है जबकि एक विकासशील देश (जैसे, भारत) में जहाँ जनसंख्या का अधिकांश भाग अशिक्षित होता है श्रम शक्ति में जनसंख्या का अनुपात कार्य के रूप में लगेगा।

व्यावसायिक परिवर्तन (Occupational shifts) साधनों का आवंटन (Allocation of resources) तकनीकी परिवर्तन (Technological changes) आदि भी श्रम शक्ति में जनसंख्या के लगाए जाने वाले भाग को प्रभावित करते हैं। उदाहरणतः एक विकासशील देश में जहाँ श्रम प्रधान उत्पादन के तरीके (Labour intensive techniques of production) अपनाए जाते हैं वहाँ श्रम की अधिक माँग होगी।

श्रम की व्यावसायिक गतिशीलता तथा भौगोलिक गतिशीलता (Occupational and Geographical mobilities of labour) में वृद्धि मजदूरी बढ़ाने से की जा सकती है, लेकिन मजदूरी में वृद्धि के अतिरिक्त जो अधिक प्रभावशाली तत्त्व

इसमें वाधक हैं, वे हैं—सामाजिक रीति-रिवाज, परिवार व स्थान से लगाव धर्म भाषा, रहन-सहन, खान-पान । श्रम आधुनिकता एवं शिक्षा के प्रसार के माध्यमों से गतिशीलता में वृद्धि हो रही है ।

प्रबन्ध और श्रम बाजार

(Management & Labour Market)

प्रबन्धक या नियोजक श्रम की माँग करता है । श्रम की सहयोगिता से अधिक उत्पादन करता है । एक प्रतिशोध श्रम-व्यवस्था में नियोजक श्रम की माँग करने से पूर्व यह अनुमान लगाएगा कि कितना उत्पादन उसे करना है । साथ ही उस वस्तु की माँग, उत्पादन लागत, उस वस्तु का बाजार नाम आदि सभी विषयों पर निर्णय करके श्रम की एक निश्चित संख्या को रोजगार प्रदान करेगा ।

प्रबन्धक व्यवस्थापक के संगठन के विषय में भी निर्णय लेगा कि संगठन का आधार तथा प्रकार क्या होगा ? संगठन-Staff या Line या Staff & Line प्रभवा क्रियारमक संगठन (Functional Organisation) में से कोई भी अपनाया जा सकता है ।

संदेशवाहन (Communication), जाँच करने वाली टीम, नियोजकों का संगठन या संघ (Association of Employers), नियोजकों की श्रमिकों की भर्ती (Recruitment), चयन (Selection), प्रशिक्षण कार्यक्रम (Training Programme), श्रमिक व्यवहार (Personnel Practices) आदि के सम्बन्ध में भी एक निश्चित नीति का निर्धारण करना पड़ेगा । इन सबका प्रभाव न केवल व्यवस्थापक के संगठन पर ही पड़ता है बल्कि ये दोनों पक्षों—मानविक व मजदूर पक्ष—को भी प्रभावित करते हैं । इन सबके अनुकूल व सफल होने पर सम्पूर्ण व्यवस्थापक या उद्योग सफल होगा जिसमें न केवल दोनों पक्ष बल्कि उपभोक्ता, समाज व राष्ट्र भी लाभान्वित होंगे ।

इस प्रकार, श्रम की विशेषताएँ, श्रम बाजार की विशेषताएँ, मानविक और मजदूर दृष्टिकोण व व्यवहार तथा व्यवसाय का संगठन व दोनों एक दूसरे पर पूर्ण रूप से आश्रित हैं । ये एक दूसरे की पूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं । इन की हुई स्थिति या दशाओं में उचित नीतियों व कार्यक्रमों की महत्ता ने किसी भी उद्योग को सफलतापूर्वक चलाया जा सकता है ।

भारत में श्रमिकों का विभाजन

(Distribution of Working Population in India)

सन् 1971 में भारत में श्रमिकों की संख्या लगभग 18.04 करोड़ या देश की कुल जनसंख्या की लगभग 32.92 प्रतिशत थी । श्रमिकों की इस संख्या का केवल 10 प्रतिशत भाग संघठित क्षेत्र में कार्यरत था और शेष भाग परम्परा में चले आ रहे व्यवसायों में व्यस्त था । परम्परागत व्यवसायों में रत श्रमिकों में अधिकांश कृषक और कृषि श्रमिक थे, जिनका प्रतिशत क्रमशः 42-34 और 26-33 था । पृष्ठ 12 पर सारणी में कार्य और लिंग के आधार पर श्रमिकों का बँटवारा दिखाया गया है ।

धनिकों का विभाजन (1971)¹

12 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

धरो	पुरुष		महिलाएँ		कुल योग	
	कुल	प्रतिशत	कुल	प्रतिशत	कुल	प्रतिशत
कुल जनसंख्या	28,39,36,614	51.82	26,40,13,195	48.18	54,79,49,809	100.00
कुल धनिक	14,90,75,136	52.50	3,12,98,263	11.85	18,03,73,399	32.92
(1) इन्क	6,89,10,236	38.20	92,66,471	5.14	7,81,76,707	43.34
(2) कृषि मजदूर	3,16,94,984	17.57	1,57,94,399	8.76	3,74,89,383	26.33
(3) पशु-पालन, हल, मछली पकड़ना, निवार, बागान, फल-उद्यान और लकड़ कापों में सगे धनिक	35,13,848	1.95	7,82,953	0.43	42,96,801	2.38
(4) वाणज्य खनन और वाहनन	7,98,696	0.44	1,24,066	0.07	9,22,762	0.51
(5) वास्तु-निर्माण, परिवहन, सवित और घरम्मत	50,20,893	2.78	13,30,821	0.74	63,51,714	3.52
(क) गृह-उद्योग	98,50,808	5.46	8,64,997	0.48	1,07,15,805	5.94
(ख) लाल	20,11,831	1.12	2,03,477	0.11	22,15,308	1.23
(6) निर्माण	94,82,044	5.26	5,56,199	0.31	1,00,38,243	5.57
(7) वाणिज्य और व्यापार	42,55,257	2.36	1,45,944	0.08	44,01,201	2.44
(8) परिवहन संचालन और संचालन	1,35,36,539	7.50	28,936	1.24	1,47,65,475	8.74
(9) अन्य सेवाएँ	13,48,61,478	47.50	23,27,14,932	88.15	36,75,76,410	67.08
नैर-धनिक						

तथापि भारत की अर्थ-व्यवस्था के विश्वस्त आँकड़े बेजल संगठित क्षेत्र के बारे में उपलब्ध हैं। श्रमिकों के कल्याण के लिए सरकार द्वारा पास किए गए अधिकांश कानून इसी क्षेत्र में श्रमिकों की भलाई के लिए हैं। इन श्रमिकों के लिए अनेक सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ भी चल रही हैं। इनमें फॅक्ट्री एक्ट, मजदूरी अधिनियम और सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ जैसे कर्मचारी राज्य बीमा योजना, कर्मचारी भविष्य-निधि योजना, श्रमिकों और उनके परिवारों के लिए मृत्यु राहत और परिवार पेंशन सम्मिलित हैं। कुछ नियम कानून असंगठित क्षेत्र के लिए भी बनाए गए हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 इस क्षेत्र के बहुत से श्रमिक वर्गों पर भी लागू होता है।

श्रम एक समवर्ती विषय है। श्रम कानून केन्द्र सरकार और राज्य सरकारों दोनों के द्वारा बनाए जाते हैं और संचालित होते हैं। सामान्यतः श्रम कानूनों को क्रियान्वित करना राज्य सरकारों की जिम्मेदारी होती है तथापि कुछ केन्द्रीय क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिक जैसे रेलवे, अन्दरगाह, खान, बैंकिंग और बीमा कंपनियाँ सीधे केन्द्रीय सरकार के अधिकार क्षेत्र में आते हैं।

भारतीय अर्थ-व्यवस्था के संगठित क्षेत्र में सर्वाधिक श्रमिक फैक्ट्रियों में काम करते हैं। सन् 1972 में चालू फैक्ट्रियों में जिनके आँकड़े उपलब्ध हैं, प्रतिदिन का अनुमानित औसत रोजगार 53.8 (अस्थायी) लाख था। सन् 1971 के दैनिक रोजगार आँकड़ों के अनुसार महाराष्ट्र में फैक्ट्री कर्मचारियों का संख्या सबसे अधिक है (10,50,000) और इसके पश्चात् पश्चिम बंगाल (8,39,000) और तमिलनाडु (4,60,000) का नम्बर आता है।

सन् 1971 में खानों में काम करने वाले श्रमिकों की प्रतिदिन औसत संख्या 6,31,000 थी (2,56,000 भूगर्भीय, 1,96,00 खान-मुख तथा 1,80,000 भू-तलीय)। सन् 1952 के खान अधिनियम के अन्तर्गत कोयला खानों में काम करने वालों की संख्या उसी वर्ष के दौरान 3,82,000 थी जिनमें 2,28,000 भू-गर्भीय थे तथा 43,000 खान-मुख पर और 1,11,000 भूतल पर काम करते थे।¹

भारत में श्रम की स्थिति (Labour Position in India)

भारत में श्रम की स्थिति में शनैः-शनैः उत्तरोत्तर सुधार हो रहा है। भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय की सन् 1976-77 की रिपोर्ट में बताया गया है कि 1976-77 वर्ष के दौरान औद्योगिक सम्बन्धों की स्थिति में उल्लेखनीय सुधार हुआ। हड़तालों तथा तालाबन्दियों के कारण नष्ट हुए श्रम दिनों की संख्या में भारी कमी हुई। सन् 1975 में 219 लाख श्रम दिनों की हानि हुई थी, जबकि सन् 1976 में 114.8 लाख (अन्तिम) श्रम दिनों की हानि हुई। सन् 1975 में केन्द्रीय क्षेत्र में 11.5 लाख श्रम दिनों की हानि हुई थी, जबकि सन् 1976 में केवल 3.7 लाख श्रम दिनों की हानि हुई। सन् 1976 के दौरान सरकारी क्षेत्र में नष्ट हुए श्रम दिनों

जो मूल्य है वही मजदूरी है। प्रो फल्प्स (Prof Phelps) के अनुसार, 'ध्वनिगत सेवाओं के लिए दिया जान वाला मूल्य ही मजदूरी है।' प्रो के एन वेद के अनुसार एक श्रमिक का किसी कार्य की मात्रा करने पर मुद्रा व रूप में पारिथमिक दिया जाता है।¹

प्रो सस्सेना के अनुसार मजदूरी एक प्रसविदा आय (Contract Income) है जो कि मानिक व मजदूर दोनों के बीच निश्चिन की जाती है, जिसके अन्तर्गत श्रमिक मुद्रा या वस्तु व बदले अपना श्रम बेचता है। मजदूरी की एक विस्तृत परिभाषा में वे सभी पारिथमिक, जिन्हें मुद्रा में व्यक्त किया जा सकता है और जो कि रोजगार के प्रसविदे के अनुसार एक श्रमिक को देय होने हैं।² इस प्रकार मजदूरी में यात्रा भत्ता प्रोबिडेन्ट फण्ड में दिया गया योगदान, किसी मकान मुविधा या बल्पाणकारी सेवाओं हेतु दिया जाने वाला द्रव्य का भाग शामिल नहीं किया जाता है। अधशास्त्र में मजदूरी शब्द व्यापक है तथा इसके अन्तर्गत न केवल विभिन्न प्रकार के श्रमिकों को दिया जाने वाला पारिथमिक ही सम्मिलित किया जाता है बल्कि फर्मी नया फैंडिट्रयो के मैनजर, उच्च अधिकारी, सरकारी अधिकारियों को दिया जान वाला वेतन, व्यावसायिक लोग (Professional People) जैसे वकील, अध्यापक, डाक्टर आदि को दिया जाने वाला पुरस्कार (Remuneration), बोनस (Bonus), रोयल्टी (Royalty) तथा कमीशन (Commission) आदि को शामिल किया जाता है।

मौद्रिक मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी (Money Wages and Real Wages)

नकद या मौद्रिक मजदूरी वह मजदूरी है जो श्रमिक को उसके श्रम के बदले में मुद्रा के रूप में प्रदान की जाती है जैसे 3 रुपये प्रति घण्टा, 10 रुपये प्रति दिन, 300 रुपये प्रति माह आदि। लेकिन नकद मजदूरी से हमें श्रमिक की वास्तविक आर्थिक स्थिति का पता नहीं लगता और इसलिए उसकी मौद्रिक मजदूरी के माध्याम उसकी वास्तविक मजदूरी के विषय में भी जानकारी प्राप्त करना आवश्यक हो जाता है।

वास्तविक मजदूरी (Real Wages) वह मजदूरी है जिसके अन्तर्गत श्रमिक को उसकी सेवाओं के बदले कितनी वस्तु तथा सेवाएँ प्राप्त होती हैं अर्थात् श्रमिक की मौद्रिक मजदूरी के द्वारा श्रमिक कितनी वस्तुएँ तथा सेवाएँ खरीद सकता है। उदाहरणार्थ, यदि एक श्रमिक को अपनी नकद मजदूरी से अधिक वस्तुएँ तथा सेवाएँ प्राप्त होती हैं और वह अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं को आसानी से पूरा कर लेता है तो हम निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि उसकी वास्तविक मजदूरी ऊँची है। इसके विपरीत यदि अधिक नकदी मजदूरी के बावजूद भी वह अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं

1 Vaid K N . State and Labour in India, p 89

2 Suxena R C Labour Problem and Social Welfare, p 512

को पूरा नहीं कर पाता है जो हम कह सकते हैं कि उसकी मौद्रिक आय की वास्तविक क्रय-शक्ति कम है। मुद्रा-स्फीति के अन्तर्गत मुद्रा की क्रय-शक्ति गिरने के कारण अधिक अधिक मौद्रिक आय की माँग करते हैं जबकि मुद्रा-अपस्फीति (Deflation) के अन्तर्गत मुद्रा की क्रय-शक्ति अधिक होने के परिणामस्वरूप श्रमिकों को अधिक बठिनाइयों का सामना नहीं करना पड़ता है। वर्तमान समय में भारत में बढ़ती हुई कीमतें इस बात की ओरक हैं कि श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी (Real Wages) में गिरावट आ रही है।

वास्तविक मजदूरी को प्रभावित करने वाले तत्त्व

एक व्यक्ति की वास्तविक आयिक स्थिति का ज्ञान उसकी नकद मजदूरी से नहीं बल्कि उसकी वास्तविक मजदूरी से होता है। विभिन्न व्यवसायों में वास्तविक मजदूरी भिन्न-भिन्न पाई जाती है। वास्तविक मजदूरी को प्रभावित करने वाले निम्नलिखित तत्त्व होते हैं—

1. **मुद्रा की क्रय-शक्ति (Purchasing Power of Money)**—यह वास्तविक मजदूरी को निर्धारित या प्रभावित करती है। यदि कीमतें नीची हैं तो अधिक वस्तुएँ तथा सेवाएँ खरीदी जा सकेंगी, जिसके परिणामस्वरूप वास्तविक मजदूरी अधिक होगी। इसके विपरीत ऊँची कीमतों पर वस्तुओं व सेवाओं के मिलने पर मुद्रा की क्रय-शक्ति कम होने के कारण वास्तविक मजदूरी कम होगी।

2. **प्रतिरिक्त आय (Extra Earnings)**—यदि किसी व्यक्ति को प्रतिरिक्त आय प्राप्त होती है तो उसकी वास्तविक आय बढ़ेगी। उदाहरणतः एक प्राध्यापक को उसकी कक्षा पर मिलने वाली रोयल्टी तथा श्रमिकों व मजदूरों को प्रतिरिक्त आय प्राप्त होती है। इससे उनकी वास्तविक आय बढ़ेगी।

3. **अन्य सुविधाएँ (Other Facilities)**—कितनी भी व्यक्ति या श्रमिक को मिलने वाली निशुल्क चिकित्सा सुविधाएँ, सस्ते भूतल, बच्चों की निशुल्क शिक्षा आदि भी वास्तविक मजदूरी में वृद्धि करने वाले तत्त्व हैं।

4. **कार्य की दशाएँ अच्छी होने पर, कार्य रचिकर होने पर, कार्य की नियमितता आदि से भी वास्तविक मजदूरी में वृद्धि होती है। यदि कार्य की दशाएँ अच्छी नहीं हैं, कार्य रचिपूर्ण नहीं है, कार्य अस्थायी है, तो मौद्रिक मजदूरी अधिक होने पर भी वास्तविक मजदूरी कम होगी।**

5. **प्रशिक्षण का समय तथा व्यय—**व्यावसायिक सेवाओं (Professional Services) जैसे डॉक्टर, इंजीनियर, आदि के लिए प्रशिक्षण पर व्यय करना पड़ता है तथा इसमें समय भी खर्च होता है। अतः वास्तविक मजदूरी को मात करते समय इस प्रकार के प्रशिक्षण हेतु किया गया व्यय तथा अवधि को भी ध्यान में रखना पड़ता है।

6. **भावो उन्नति के अवसर—**जिस व्यवसाय या उद्योग में भविष्य में उन्नति के अधिक अवसर हैं तो प्रारम्भ में कम नकद मजदूरी होने पर भी वास्तविक मजदूरी अधिक होगी।

मजदूरी का महत्त्व (Importance of Wages)

मजदूरी सम्बन्धी प्रश्न न केवल श्रमिकों के जीवन-स्तर तथा उनकी प्रति व्यक्ति आय में वृद्धि करने के रूप में ही महत्त्वपूर्ण है, बल्कि यह उत्पादन में वृद्धि के लिए भी आवश्यक है। श्रमिक का जीवन-स्तर, उसकी कार्यकुशलता सभी मजदूरी पर निर्भर करती है। मजदूरी श्रमिकों को उनकी सेवाओं के लिए किया जाने वाला भुगतान है और वह उनकी आय है। दूसरी ओर नियोजक श्रमिकों की सहायता से उत्पादन क्रियाओं का सम्पादन करते हैं और उनके लिए यह उत्पादन लागत का एक घटक माना जाता है। श्रमिक समाज का एक महत्त्वपूर्ण घटक है। अब प्राचीन दृष्टिकोण—वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach) विश्वव्यापी स्तर पर स्वीकार्य हो गया है। अब श्रमिक अपने वस्तुओं तथा अधिकारों के प्रति सजग हो गया है तथा नियोजकों से सौदा करने में पीछे नहीं है। अब श्रमिक को उद्योग में एक सम्भेदार के रूप में माना जाने लगा है। मजदूरी में न केवल आर्थिक पहलू ही आते हैं बल्कि यह कई गैर-आर्थिक पहलुओं को भी प्रभावित करने वाला प्रश्न है जिसका अध्ययन श्रमिक अपनी आय के दृष्टिकोण से तथा नियोजक (Employers) अपनी उत्पादन-लागत के दृष्टिकोण से करते हैं। मजदूर आर्थिक मजदूरी तथा नियोजक आर्थिक लाभ चाहने वाले उद्देश्यों में फँसे हुए हैं। इन दोनों पक्षों के उद्देश्य एक-दूसरे के विपरीत हैं। प्रो. जोन मार्शल के अनुसार श्रमिक यह चाहते हैं कि मजदूरी को एक वस्तु का मूल्य नहीं माना जाना चाहिए बल्कि एक आय मानी जानी चाहिए, ताकि वे उद्यमियों के माध्यम से अपनी सेवाएँ देकर एक पूर्व-निर्धारित जीवन-व्यतीत कर सकें।¹

प्रो. पन्त के अनुसार मजदूरी का उपभोग, रोजगार एवं कीमतों पर भी महत्त्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।² अतः किसी भी देश में श्रमिकों के लिए एक प्रभावपूर्ण एवं प्रगतिशील मजदूरी नीति निर्धारण के लिए मजदूरी की समस्या का पूर्ण अध्ययन आवश्यक है।

मजदूरी निर्धारण के सिद्धान्त (Theories of Wage Determination)

मजदूरी की समस्याओं को दो भागों में बाँटा जा सकता है अर्थात् सामान्य मजदूरी की समस्या (Problem of general wages) और तुलनात्मक मजदूरी की समस्या (Problem of relative wages)। सामान्य मजदूरी की समस्या का सम्बन्ध इस बात से है कि राष्ट्रीय आय में से उत्पादन के साधन के रूप में श्रम को किस आधार पर हिस्सा दिया जाए। दूसरी ओर तुलनात्मक या सापेक्ष मजदूरी की समस्या इस बात का अध्ययन करती है कि विभिन्न स्थानों, समय तथा श्रमिकों की

- 1 Jean Marshall Wage Theory and Social Groups in Dunlop, J T (Ed). The Theory of Wage Determination, p 149
- 2 Pant S C., Indian Labour Problems, p 166-67

मजदूरी किस आधार पर निर्धारित की जाएगी। सामान्य मजदूरी निर्धारण किन आधारों पर हो, इसका अध्ययन मजदूरी के सिद्धान्तों (Theories of wages) के अन्तर्गत किया जाता है। अतः यहाँ संक्षेप में उन सभी मजदूरी के सिद्धान्तों का अध्ययन करना है, जो विभिन्न अर्थशास्त्रियों द्वारा भिन्न-भिन्न कारणों में प्रतिपादित किए गए हैं।

मजदूरी का जीवन-निर्वाह सिद्धान्त अथवा लौह सिद्धान्त

[Subsistence Theory of Wages or the Iron Law of Wages]

सर्वप्रथम इस सिद्धान्त का प्रतिपादन फ्रांस के प्रकृतिवादी अर्थशास्त्रियों (Physiocrats) ने किया था। उन्होंने फ्रांस में उस समय श्रमिक के जीवन निर्वाह की स्थिति को ध्यान में रखते हुए इस सिद्धान्त का निर्माण किया। यह सिद्धान्त 19वीं शताब्दी में सभी लोगों द्वारा माना गया। प्रसिद्ध अर्थशास्त्री रिकार्डों ने भी प्रायः चलकर माल्थस के जनसंख्या के सिद्धान्त के आधार पर इस सिद्धान्त का समर्थन किया। समाजवादी अर्थशास्त्रियों ने भी इसी सिद्धान्त के आधार पर पूँजीवादी अर्थ-व्यवस्था की कड़ी आलोचना की और कार्ल मार्क्स ने अपने शोषण के सिद्धान्त (Theory of Exploitation) पर आधारित किया। जर्मन अर्थशास्त्री लसाले (Lassalle) ने इसे 'लौह सिद्धान्त' (Iron Law of Wages) का नाम दिया।

इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी का निर्धारण श्रमिक व उसके परिवार के जीवन निर्वाह के लिए न्यूनतम माघनों के आधार पर होता है। मजदूरी इतनी होनी चाहिए जिससे श्रमिक को निर्वाह हेतु न्यूनतम राशि प्राप्त हो सके। जीवित रहने के लिए आवश्यक राशि के बराबर मजदूरी दी जानी चाहिए। यदि मजदूरी इस न्यूनतम जीवन निर्वाह व्यय से अधिक दी जाती है तो श्रमिकों को शादी करने का प्रोत्साहन मिलेगा और उनके परिवारों में तथा श्रमिक संख्या में वृद्धि होगी और इसके परिणामस्वरूप मजदूरी गिरकर जीवन निर्वाह के बराबर हो जाएगी। इसके विपरीत यदि मजदूरी न्यूनतम जीवन निर्वाह से कम दी जाती है तो शादियाँ और जन्म-दर हतोत्साहित होंगे और कम पोषण से मृत्यु-दर बढ़ेगी और फलस्वरूप श्रमिकों की पुष्टि में गिरावट आने से मजदूरी में वृद्धि होगी और पुनः मजदूरी जीवन निर्वाह के बराबर हो जाएगी।

आलोचना (Criticism)—यह सिद्धान्त बड़ा ही निराशावादी है और अशुद्ध माल्थस के जनसंख्या सिद्धान्त पर आधारित है। यह आधार ही गलत है कि मजदूरी में वृद्धि के साथ-साथ जनसंख्या में भी वृद्धि होगी। योरोपीय देशों का उदाहरण हमारे सामने है कि वहाँ मजदूरी और आय बढ़ने के साथ-साथ जनसंख्या में वृद्धि होने के स्थान पर जीवन-स्तर उन्नत हुआ है और जनसंख्या में कमी हुई है।

1. यह सिद्धान्त श्रम की पुष्टि पक्ष पर आधारित है। इसमें श्रम की माँग-पक्ष की उपेक्षा की गई है। सि्ती भी पक्ष के मूल्य निर्धारण में जिस प्रकार पुष्टि और माँग दोनों का होना आवश्यक है उसी प्रकार मजदूरी निर्धारण में भी दोनों पक्षों का होना जरूरी है। अतः मजदूरी निर्माण का यह सिद्धान्त एक-पक्षीय (One-sided theory of wage determination) है।

2 यह सिद्धान्त विभिन्न व्यवसायों में पाई जाने वाली मजदूरी की विभिन्नताओं (Wage differentials) के कारणों की व्याख्या करने में पूर्ण रूप से प्रसफल रहा है।

3 यह सिद्धान्त मजदूरी में वृद्धि से श्रमिक की कार्यकुशलता में वृद्धि और उत्पादन में वृद्धि के सम्बन्ध की उपेक्षा करता है। जब श्रमिकों की मजदूरी बढ़ेगी तो इससे उनका जीवन-स्तर उन्नत होगा तथा परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्य-क्षमता में वृद्धि के माध्यम से राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ेगा।

4 जीवन निर्वाह से अधिक मजदूरी देने से श्रमिकों की जनसंख्या में वृद्धि होगी और मजदूरी वापिस गिरकर जीवन निर्वाह व्यय के बराबर हो जाएगी—यह वास्तविकता से परे की बात है। आज हमारे सम्मुख विभिन्न विकसित देशों का उदाहरण है कि वहाँ मजदूरी में वृद्धि करने से जीवन-स्तर में वृद्धि हुई है न कि जनसंख्या में वृद्धि।

5 यह सिद्धान्त उत्पादन के तरीकों में सुधार, श्रमिक सघों तथा प्राविष्कारों आदि के कारण मजदूरी में वृद्धि होने के कारणों की व्याख्या करने में प्रसमर्थ है। प्राधुनिक समय में श्रमिक सघों, उत्पादन रीतियों में सुधार तथा विभिन्न प्राविष्कारों के कारण भी समय-समय पर मजदूरी दरो में परिवर्तन करने पड़ते हैं।

6 जीवन निर्वाह के स्तर को भी ज्ञात करना कठिन है क्योंकि विभिन्न श्रमिकों व उनके परिवारों का जीवन निर्वाह-स्तर उनकी आवश्यकताओं, मददगार सहाय आदि के कारण भिन्न-भिन्न होता है।

मजदूरी का जीवन-स्तर सिद्धान्त (The Standard of Living Theory of Wages)

यह सिद्धान्त जीवन निर्वाह सिद्धान्त का एक सुधरा हुआ रूप है। 19वीं शताब्दी के अन्त में 'जीवन निर्वाह' के स्थान पर 'जीवन-स्तर' का प्रयोग करना अधिक उपयुक्त माना जाने लगा। इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी श्रमिक के जीवन निर्वाह के आधार पर निर्धारित न करके उसके जीवन स्तर के आधार पर निर्धारित की जानी चाहिए। जिस प्रकार के जीवन-स्तर व्यतीत करने के श्रमिक प्रसन्न हो गए हैं उसके अनुसार ही उनको मजदूरी दी जानी चाहिए। श्रमिक उनके जीवन-स्तर से नीची मजदूरी स्वीकार नहीं करेंगे। ऊँचा जीवन-स्तर श्रमिक की कार्यकुशलता में वृद्धि करता है, मत मजदूरी अधिक होती चाहिए। मजदूरी के जीवन-स्तर के बराबर होने से एक ओर श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होने से उत्पादन में वृद्धि होगी तथा श्रमिकों को सौदा करने की शक्ति (Bargaining Power) में भी वृद्धि होगी क्योंकि श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि और उच्च जीवन-स्तर से जनसंख्या पर नियन्त्रण रखा जा सकेगा।

ध्यातोचना—1. इस सिद्धान्त में श्रम की माँग पक्ष की उपेक्षा की गई है। श्रम की पूर्ति को ध्यान में रखकर ही मजदूरी निर्धारण करना एक पक्षीय है।

2 जीवन-स्तर के अनुसार मजदूरी दी जाए अथवा मजदूरी के आधार पर जीवन-स्तर निर्धारित किया जाए—यह निश्चय करना कठिन है। वास्तविक जीवन में धर्मिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए मजदूरी में वृद्धि करना आवश्यक है।

3 जैसा जीवन-स्तर हो उसी के आधार पर मजदूरी का निर्धारण किया जाए—यह भी गलत है क्योंकि केवल ऊँचा जीवन-स्तर ही नहीं बल्कि धर्मिकों की सीमान्त उत्पादकता में वृद्धि होने पर ही मजदूरी में वृद्धि सम्भव हो सकती है।

4 जीवन-स्तर स्वयं एक परिवर्तनशील तत्त्व है। इसमें समय-समय पर परिवर्तन होने के कारण मजदूरी में भी परिवर्तन करना पड़ेगा। लेकिन इस विषय में इस सिद्धान्त में कुछ भी नहीं कहा गया है।

मजदूरी कोष सिद्धान्त (The Wage Fund Theory)

इस सिद्धान्त के सम्बन्ध में प्रारम्भ में कई प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों (Classical Economists) का हाथ रहा, लेकिन अन्तिम रूप देने वाले प्रो. जे. एस. मिल (J. S. Mill) ही माने जाते हैं। प्रो. मिल के अनुसार मजदूरी जनसंख्या तथा पूँजी के अनुपात पर निर्भर करती है। यहाँ जनसंख्या का सम्बन्ध धर्मिकों की संख्या से है, जो कि कार्य करने के लिए तैयार है। पूँजी का एक भाग धर्मिकों को मजदूरी का भुगतान करने हेतु रखा जाता है। मजदूरी में वृद्धि सभी सम्भव होती है जबकि मजदूरी कोष में वृद्धि की जाए अथवा धर्मिकों की संख्या में कमी हो। सिद्धान्त में मजदूरी कोष को निश्चित माना है। इसमें वृद्धि या कमी सम्भव नहीं है। मजदूरी 'मजदूरी कोष' (Wage Fund) में से दी जाती है जो कि पूँजीवित्त द्वारा निश्चित किया जाता है तथा जिसे स्थिर माना गया है। दूसरी ओर धर्मिकों की संख्या प्राकृतिक कारणों पर निर्भर है। अतः मजदूरी की सामान्य दर (The general wage rate) मजदूरी कोष में धर्मिकों की संख्या का भाग लगाने से ज्ञात की जा सकती है।

$$\text{मजदूरी दर} = \frac{\text{मजदूरी कोष}}{\text{धर्मिकों की संख्या}}$$

उदाहरणतः यदि मजदूरी कोष 1000 रु है तथा धर्मिकों की संख्या 200 है तो मजदूरी दर 5 रु होगी।

इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी में वृद्धि तब तक सम्भव नहीं जब तक कि जनसंख्या नियन्त्रण द्वारा धर्मिक आबादी संख्या पर नियन्त्रण नहीं करते। यदि किसी उद्योग विशेष में मजदूरी दर में वृद्धि हो जाती है तो दूसरे उद्योगों में मजदूरी को कम मजदूरी मिलेगी क्योंकि मजदूरी कोष स्थिर या निश्चित है।

प्रालोचना—1. यह सिद्धान्त मजदूरी कोष को दिया हुआ मानता है। मजदूरी कोष पहले ही निर्धारित नहीं होता है। इसमें परिवर्तन होता रहता है।

2 मजदूरी में वृद्धि मजदूरी कोष तथा मजदूरी की संख्या के आधार पर सम्भव न होकर धर्मिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि के परिणाम स्वरूप उत्पादन में वृद्धि होने से होती है।

3 यह मान्यता कि यदि मजदूरी अधिक दी जाएगी तो पूंजीपतियों का लाभ कम हो जाएगा, गलत है। वस्तुस्थिति यह है कि मजदूरी बढ़ने से श्रमिक की कार्य कुशलता में वृद्धि होती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप न केवल श्रमिक की मजदूरी ही बढ़ती है, बल्कि पूंजीपतियों का लाभ भी बढ़ता है।

4 यह मान्यता भी कि मजदूरी में वृद्धि होने से श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होगी, गलत है। मजदूरी में वृद्धि होने से जीवन-स्तर ऊँचा होगा और फलस्वरूप जनसंख्या में अधिक वृद्धि नहीं होगी।

5 यह सिद्धान्त श्रमिकों की कार्य-कुशलता में भिन्नता के कारण मजदूरी में पाए जाने वाले अन्तर (Differences) की व्याख्या करने में असमर्थ रहा है।

ii इस सिद्धान्त ने सुदृढ़ श्रमिक संघों (Strong Trade Unions) द्वारा सामूहिक सौदाकारी (Collective Bargaining) से मजदूरी में वृद्धि करा देने की परिस्थितियों की पूर्ण उपेक्षा की है। जिन उद्योगों में मजबूत श्रमिक संघ हैं, वे मजदूरी बढ़ाने में सफल हो गए हैं।

मजदूरी का अवशेष अधिकारी सिद्धान्त (The Residual Claimant Theory of Wages)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन अमेरिकी अर्थशास्त्री वाकर (Walker) ने किया। वाकर के अनुसार श्रमिक उद्योग के अवशिष्ट उत्पादन (Residual Product) का अधिकारी होता है। उद्योग के उत्पादन में से उत्पादन के अन्य साधनों का लगान, व्याज तथा लाभ का भुगतान करने के पश्चात् जो अवशिष्ट भाग बचना है वह मजदूरों को मजदूरी के रूप में वितरित कर दिया जाता है। लगान, व्याज तथा लाभ का निर्धारण कुछ निश्चित नियमों द्वारा होता है, परन्तु मजदूरी निर्धारण में कोई निश्चित सिद्धान्त काम में नहीं लाया जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार यदि श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होने से राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है, तो श्रमिकों की मजदूरी भी बढ़ेगी।

मजदूरी = कुल उत्पादन — लगान + व्याज + लाभ

आलोचना—1 यह सिद्धान्त श्रमिकों की माँग-पक्ष का अध्ययन करता है न कि पूर्ण पक्ष (Supply side) का। मजदूरी निर्धारण में दोनों पक्षों का होना आवश्यक है। अतः यह सिद्धान्त एक-पक्षीय (One-side Theory) है।

2 इस सिद्धान्त के अनुसार सबसे बाद में भुगतान मजदूर को, मजदूरी के रूप में किया जाता है पर यह गलत है। वास्तविक जीवन में सबसे पहले भुगतान श्रमिक को किया जाता है तथा अन्त में अवशिष्ट का अधिकारी (Residual Claimant) साहसी अथवा उद्यमी होता है।

3 यह सिद्धान्त श्रमिक संघों की मजदूरी का बढ़ाने के प्रयासों की उपेक्षा करता है।

4 जब लगान, व्याज तथा लाभ के लिए निश्चित सिद्धान्त काम में लाए जाते हैं तो फिर मजदूरी निर्धारण हेतु क्यों नहीं इन्हीं सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है, यह बताने में सिद्धान्त असमर्थ है।

मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त (The Marginal Productivity Theory of Wages)

यह सिद्धान्त उत्पादन के सभी साधनों का मूल्य-निर्धारण के काम में लाया जाता है। जब वितरण के अन्तर्गत इस सिद्धान्त द्वारा सभी उत्पादन के साधनों का मूल्य निर्धारित किया जाता है तब इसे वितरण का सामान्य सिद्धान्त (General Theory of Distribution) कहा जाता है। श्रमिक का पारिश्रमिक निर्धारित करने में इसे मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिक को दिया जाने वाला पारिश्रमिक (Remuneration) उसके सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) के बराबर होना चाहिए। यदि सीमान्त उत्पादकता अधिक है तो पारिश्रमिक भी अधिक होगा और यदि सीमान्त उत्पादकता कम है तो पारिश्रमिक भी कम होगा। सीमान्त उत्पादकता किसी उद्योग में एक अतिरिक्त श्रमिक को लगाने से कुल उत्पादन (Total Production) में जो वृद्धि होगी, वही सीमान्त उत्पादकता होगी। उदाहरणतः 100 श्रमिकों द्वारा किसी वस्तु की 4000 इकाइयों का उत्पादन किया जाता है तथा 101 श्रमिक उसी उद्योग में लगाने पर उत्पादन बढ़ कर 4050 इकाइयाँ हो जाता है तो ये 50 इकाइयाँ सीमान्त उत्पादन हूँगा।

मजदूर को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Productivity; i.e. VMP) के बराबर होनी चाहिए। यदि श्रमिक को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम ($W < VMP$) दी जाती है तो श्रमिक का शोषण होना है तथा इससे अधिक ($W > VMP$) होने पर माहसी को हानि उठानी पड़ेगी। अतः दीर्घकाल में मजदूरी (Wages) श्रमिक के सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर ($W = VMP$) होगी।

मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त कुछ मान्यताओं पर आधारित है जो निम्नांकित हैं--

1. श्रम की सभी इकाइयाँ समरूप (Homogeneous) होती हैं। सभी इकाइयाँ कार्य-कुशलता में समान होती हैं। उनमें अन्तर नहीं होता है।

2. यह सिद्धान्त पूर्ण प्रतियोगिता (Perfect Competition) की मान्यता पर आधारित है। साधनों का पूर्ण गतिशील, बाजार दबावों का पूर्ण ज्ञान, उद्योग में प्रवेश व छोड़ने की पूर्ण स्वतन्त्रता आदि इसके अन्तर्गत आते हैं।

3. साधन की इकाइयों में पूर्ण स्थानापन्न (Perfect Substitution) की स्थिति विद्यमान होती है।

4. साधन की मात्रा में दूसरे साधन के साथ वृद्धि अथवा कमी करना सम्भव है। एक साधन की मात्रा अधिक अथवा कम की जा सकती है।

5. यह सिद्धान्त पूर्ण रोजगार (Full Employment) की मान्यता पर आधारित है। सभी साधनों की रोजगार मिला हुआ होता है।

6. यह सिद्धान्त उत्पत्ति ह्रास नियम (Law of Diminishing Returns) पर आधारित है। इसका अर्थ यह है कि किसी साधन की मात्रा गैर-प्रानुपातिक रूप से बढ़ाने से कुल उत्पादन में घटती हुई दर से वृद्धि होती है।

7. उत्पादन के साधन के रूप में श्रम पूर्ण गतिशील (Perfect Mobile) होता है। जहाँ अधिक मजदूरी है वहाँ श्रमिक कम मजदूरी वाले उद्योग को छोड़कर आ जायेंगे।

8. दीर्घकाल में ही मजदूरी श्रम के सीमान्त उत्पादकता के मूल्य ($W = V \cdot M \cdot P$) के बराबर होगी। अल्पकाल में इनमें असन्तुलन (Disequilibrium) हो सकता है।

9. किसी भी उत्पादन के साधन की सीमान्त उत्पादकता उसकी प्रतिरिक्त इकाई लगाने से ज्ञात की जा सकती है।

आलोचना—इस सिद्धान्त की प्रायः ये आलोचनाएँ की जाती हैं—

1. यह मानना कि श्रम की सभी इकाइयाँ समरूप होती हैं, गलत है। वास्तविक जीवन में हम देखते हैं कि कार्य-कुशलता के आधार पर श्रम के तीन भेद किए गए हैं—कुशल (Skilled), अर्ध-कुशल (Semi-skilled) और अकुशल (Un-skilled)।

2. सिद्धान्त द्वारा पूर्ण प्रतियोगिता की मान्यता को लेकर चलना भी अभावहारिक है क्योंकि व्यवहार में हमें अपूर्ण प्रतियोगिता ही देखने को मिलती है। बाजार की अपूर्णताएँ (Market Imperfections) जैसे बाजार की दगावो का पूर्ण ज्ञान न होना, कृत्रिम बाधाएँ आदि हम देखने को मिलती हैं।

3. कोई भी साधन पूर्ण स्थानापन्न (Perfect Substitute) नहीं है। एक साधन की विभिन्न इकाइयों में असमानताएँ पाई जाती हैं तथा विभिन्न साधनों में भी स्थानापन्न एक सीमा तक ही सम्भव है।

4. यह मानना कि एक साधन की मात्रा में वृद्धि अथवा कमी दूसरे साधन के साथ सम्भव है, गलत है क्योंकि एक सीमा के पश्चात् साधन की मात्रा में वृद्धि या कमी से विभिन्न साधनों के बीच असन्तुलन उत्पन्न करके उत्पादन को सुचारु रूप से चलाने में बाधा उत्पन्न हो जाती है।

5. पूर्ण रोजगार की मान्यता पर आधारित यह सिद्धान्त व्यावहारिकता से दूर है क्योंकि धनी से धनी अथवा विकसित से विकसित देश में भी 5 से 7 प्रतिशत बेरोजगारी पाई जाती है। वास्तव में पूर्ण रोजगार से कम (Less than full employment) की स्थिति हमें देखने को मिलती है।

6. इस सिद्धान्त द्वारा यह मानना कि हमेशा उत्पत्ति ह्रास नियम (Law of Diminishing Returns) लागू रहता है, असत्य प्रतीत होता है क्योंकि उत्पत्ति वृद्धि नियम (Law of Increasing Returns) भी उत्पत्ति के प्रारम्भिक काल में लागू होता है। इसके पश्चात् उत्पत्ति समता नियम (Law of Constant Returns) लागू होता है तथा अन्तिम स्थिति में उत्पत्ति ह्रास नियम लागू होता है।

7. पूर्ण गतिशीलता की मान्यता सही नहीं है क्योंकि अधिक न केवल उत्पादन का साधन ही है, बल्कि वह एक मानव भी है। अतः मजदूरी में वृद्धि करने मात्र से ही मजदूर कम मजदूरी से अधिक मजदूरी वाले स्थान की ओर गतिशील नहीं होता है बल्कि वह अन्य नन्दो जैसे भाषा, स्थान, दातावरण, धर्म, आन-बहाना, वेशभूषा, रीति-रिवाज आदि में भी प्रभावित होता है, अतः उमने गतिशीलता नहीं पाई जाती है।

8. यह सिद्धान्त मजदूरी का निर्धारण केवल दीर्घकाल में ही करता है। अल्पकालीन मजदूरी निर्धारण इसके सम्भव है। जैसा कि प्रो. कोन्स ने कहा है कि हमारी अधिकांश आर्थिक समस्याएँ अल्पकालीन हैं। दीर्घकाल में हम मर जाते हैं और कोई समस्या नहीं रहती है।

9. वृद्ध उत्पादन के साधनों की सीमान्त उत्पादकता मापना सम्भव नहीं है। साहूनी या प्रवन्धक उत्पादन के साधन के दर में एक-एक ही होते हैं। किसी भी उद्योग में दूसरा प्रवन्धक या साहूनी लगाया नहीं जा सकता है। अतः साहूनी या सगठनकर्ता की सीमान्त उत्पादकता मापने में यह सिद्धान्त प्रसफर रहा है।

10. सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण में श्रमिकों की माँग का ध्यान में रखता है। लेकिन मजदूरों को प्रभावित करने में अधिक की पूर्ण भी महत्व रखती है। अतः यह सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण का एक-पक्षीय सिद्धान्त (One-sided Theory) है।

मजदूरी का वट्टायुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त

(The Discounted Marginal Productivity Theory of Wages)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन प्रमेरिकी अर्थशास्त्री प्रो. टाउसिग (Prof. Taussig) ने किया। प्रो. टाउसिग ने मजदूरी के सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त की आलोचना करने हुए अपना मजदूरी का सिद्धान्त दिया जिसके अन्तर्गत श्रमिक की मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम दी जाती है क्योंकि मजदूरी का भुगतान उत्पादित वस्तु की बिक्री के पूर्व ही उद्योगपति को करना पड़ता है। उद्योगपति अग्रिम रूप में भुगतान करते समय वर्तमान ब्याज दर पर बढ़ा काट कर मजदूर को मजदूरी अपने सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम देता है। इसलिए इसे वट्टायुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी निम्न प्रकार दी जाएगी—

मजदूरी की सामान्य दर = सीमान्त उत्पादकता—वर्तमान ब्याज दर में बढ़ा

इस प्रकार पूँजीपति जब भी मजदूरी का भुगतान करता है तब वह वर्तमान ब्याज की दर के आधार पर सीमान्त उत्पादकता में से बढ़ा काट कर ही श्रमिक को मजदूरी चुकाना है क्योंकि वर्तमान में यम द्वारा उत्पादित वस्तु के बिक्री करने में समय लगता है जबकि मजदूरी का भुगतान पहले ही करना पड़ता है।

आलोचना—इस सिद्धान्त की निम्नलिखित आलोचना की गई है—

1. यह सिद्धान्त 'धुँवला एवं अमूर्त' (Dim and Abstract Theory)

26 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

कहा जाता है क्याकि व्यावहारिक जीवन में मजदूरी निर्धारण में इस सिद्धान्त की कोई उपयोगिता नहीं है।

2 उत्पादन के अन्य साधनों जैसे पूँजी भूमि तथा साहसी का क्रमशः व्यय, लगान तथा लाभ अथवा हानि के रूप में किए जाने वाले भुगतान में से बट्टा क्यों नहीं काटा जाता है ? मजदूरी का भुगतान करते समय ही बट्टा क्या काटा जाता है ? इस प्रश्न का उत्तर हमें इस सिद्धान्त में नहीं मिलता है।

3 इस सिद्धान्त में श्रम की पूर्ति (Supply of Labour) को निश्चित या दिया हुआ मानकर मजदूरी का निर्धारण किया जाता है जो कि एक-पक्षीय सिद्धान्त का एक नमूना है। दोनों पक्षों के बिना मजदूरी का निर्धारण सही तौर पर संभव नहीं हो पाता है।

4 इसके अतिरिक्त इस सिद्धान्त पर सीमांत उत्पादकता सिद्धान्त की सभी घातबहाएँ लागू होती हैं।

मजदूरी का आधुनिक सिद्धान्त अथवा मजदूरी का माँग व पूर्ति का सिद्धान्त

यद्यपि मजदूर एक मानवीय उत्पादन का साधन (Human Factor of Production) है न कि एक वस्तु फिर इसका मूल्य निर्धारित करते समय हमें श्रम की माँग और श्रम की पूर्ति दोनों को ध्यान में रखना पड़ेगा। प्रो० मार्शल के अनुसार मजदूरी का निर्धारण श्रम की माँग और पूर्ति की शक्ति पर आधारित होगा जो कि भिन्न भिन्न देशों में भिन्न भिन्न पाई जाती है।

किसी भी उद्योग में मजदूरी का निर्धारण उस बिन्दु पर होगा जहाँ पर श्रम की माँग इसके पूर्ति वक्र को छूटती है।

श्रमिक की माँग (Demand for Labour)— श्रमिक की माँग नियोजक या उद्योगपति द्वारा उत्पादन करने हेतु की जाती है। उत्पादक श्रम की माँग कम्बे समय उसने सीमान्त उत्पादकता के मूल्य (Value of Marginal Productivity or V M P) को ध्यान में रखता है। प्रत्येक उत्पादक श्रम की उस समय तक माँग करता रहता जहाँ तक कि श्रम का दिया जाने वाला पारिश्रमिक उसमें सीमान्त उत्पादकता के 50 के बराबर ($W = V M P$) होता है। कोई भी उत्पादक श्रमिक को उसने सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से अधिक पारिश्रमिक देने का तैयार नहीं होगा क्योंकि इससे उसकी हानि उठानी पड़ेगी।

श्रम की माँग एक व्युत्पन्न माँग (Derived Demand) है। अतः जिस वस्तु की माँग अधिक है तो श्रमिक की भी अधिक माँग की जाएगी। इसका विपरीत श्रमिक की माँग कम होगी।

श्रम की माँग अन्य उत्पादन के साधनों की कीमतों द्वारा प्रभावित होती है। यदि अन्य साधनों की कीमतें अधिक हैं तो श्रमिक की माँग अधिक होगी अन्यथा कम।

श्रमिक की माँग तकनीकी दशावधि (Technical Conditions) द्वारा भी प्रभावित होती है। यदि उत्पादन का धम महन तरीका (Labour Intensive Technique of Production) अपनाया जाता है तो श्रमिकों की माँग अधिक होगी और पूँजी महन उत्पादन के तरीके (Capital Intensive Technique of Production) के अन्तर्गत श्रमिकों की माँग कम होगी।

धम की पूर्ति (Supply of Labour)—धम की पूर्ति का धम है विभिन्न मजदूरी दरों पर कार्य करने वाले श्रमिकों की संख्या से अलग-अलग मजदूरी दर पर दितने-निनने श्रमिक कार्य करने हेतु तैयार होंगे। सामान्यतः धम की पूर्ति और मजदूरी दर में सीधा सम्बन्ध (Direct Relation) होना है अर्थात् अधिक मजदूरी पर अधिक श्रमिक तथा कम मजदूरी पर कम श्रमिक कार्य करने हेतु तैयार होंगे।

दीर्घकाल में मजदूरी श्रमिक के सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर होगी। अल्पकाल में यह कम अपना अधिक हो सकती है। मजदूरी सीमान्त उत्पादन तथा सीमित उत्पादन दोनों के बराबर ($W = MP = AP$) होगी। यह पूर्ण प्रतियोगिता के अन्तर्गत दीर्घकाल में ही होगी।

मजदूरी का सौदाकारी सिद्धान्त (Bargaining Theory of Wages)

प्रो० सिलवरमैन (Prof. S. J. Verman) के अनुसार सामान्यतः मजदूरी श्रमिक के सीमान्त उत्पादन के बराबर होती है। लेकिन यह पूर्ण प्रतियोगिता की मान्यता पर आधारित है जो कि व्यवहार में नहीं पाई जाती है। अतः वास्तविक मजदूरी का निर्धारण श्रमिकों व नियोजकों की सौदाकारी शक्तियों (Bargaining Powers of the Workers and Employers) द्वारा निर्धारित होता है। सीमान्त उत्पादन का मूल्य मजदूरी की अधिकतम सीमा निर्धारित करता है। यदि अपूर्ण प्रतियोगिता और श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति (Bargaining Power of Workers) दुर्बल है तो मजदूरी सीमान्त उत्पादन के मूल्य से कम होगी।

प्रो. एधुराजसिंह के अनुसार आधुनिक अर्थ-व्यवस्थाओं में सामान्यतः मजदूरी तीन तरीकों से निर्धारित की जाती है।¹ ये तरीके हैं—व्यक्तिगत सौदाकारी, सामूहिक सौदाकारी और कानूनी नियमन।

व्यक्तिगत सौदाकारी (Individual Bargaining) के अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिक अपने नियोजक से व्यक्तिगत रूप से मजदूरी का सौदा करता है। एक व्यक्ति को सौदा करने की शक्ति कमजोर होने से उसे उसके सीमान्त उत्पादन के मूल्य से कम मजदूरी मिलेगी और इस प्रकार व्यक्तिगत सौदाकारी के अन्तर्गत शोषण की प्रवृत्ति पाई जाती है।

सामूहिक सौदाकारी (Collective Bargaining) के अन्तर्गत धम के क्रेता (नियोजक) तथा विक्रेता (श्रमिक) सामूहिक रूप से मिलकर मजदूरी निर्धारण का

कार्य करते हैं। इसके अन्तर्गत मालिक शुरु में न्यूनतम मजदूरी देना चाहेगा जबकि अधिकतम मजदूरी का प्रस्ताव रखेगा। इसके अन्तर्गत वास्तविक मजदूरी दर का निर्धारण श्रमिकों और नियोजकों की सौदाकारी शक्ति तथा उनकी दक्षता पर आधारित होता है। जो पक्ष जितना अधिक सुसंगठित तथा सुदृढ़ (Well-organised and strong) होगा उतनी ही सफलता उसे अधिक मिलेगी। एक विकासशील देश (जैसे भारत) में सुसंगठित तथा सुदृढ़ श्रमिक संघों का अभाव होने से यहाँ के श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति दुर्बल होने पर उनका शोषण होना है तथा मजदूरी दर नियोजकों या मालिकों के अधिक अनुकूल है। सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत निर्धारित वास्तविक मजदूरी किसी भी उद्योग या व्यवसाय में वहाँ के श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर हो सकती है तथा नहीं भी हो सकती है।

कभी-कभी नियोजक तथा श्रमिक सामूहिक सौदाकारी द्वारा मजदूरी-निर्धारण में असफल हो जाते हैं तब मजदूरी का निर्धारण ऐजिट्रेशन सुनह अथवा पंचकर्मले (Arbitration) के आधार पर होता है। यह निर्धारण दोनों की सहमति तथा समझौते पर आधारित होने के कारण दोनों पक्षों की सौदाकारी शक्ति तथा कुशलता को प्रदर्शित करता है। पंचकर्मले के अन्तर्गत जो भी पक्ष नियुक्त होता है वह मजदूरी निर्धारित करते समय न केवल दोनों पक्षों की सौदाकारी शक्ति व कार्य-कुशलता को ही ध्यान में रखती है बल्कि वह उद्योग या नियोजक की मुक्तता, श्रमिकों की जीवन निर्वाह लागत, श्रमिकों की उत्पादकता वर्तमान में पाई जाने वाली मजदूरी दरों और राष्ट्रीय हित आदि बातों को भी ध्यान में रखता है।

इनके अतिरिक्त मजदूरी निर्धारण का कार्य किसी वैधानिक मण्डल द्वारा भी किया जा सकता है। उदाहरणार्थ, हमारे देश में विभिन्न उद्योगों के लिए समय-समय पर वेतन मण्डल (Wage Boards) नियुक्त किए हैं तथा उनकी सिफारिशों के आधार पर सरकार ने मजदूरी निर्धारित की है। ये मण्डल मजदूरी निर्धारित करते समय देश के औद्योगिक स्तर, आर्थिक, सामाजिक एवं राजनीतिक पहलुओं को ध्यान में रखते हुए मजदूरी निर्धारित करते हैं।

मजदूरी का सौदाकारी सिद्धान्त सर्वप्रथम प्रसिद्ध अर्थशास्त्री बेथम ने प्रतिपादित किया था। इसके बाद से ही यह सिद्धान्त श्रमिक संघों का मूलभूत सिद्धान्त बन गया। प्रो मिल्लिस एवं मोन्टगोमरी (Prof Millis & Montgomery) के अनुसार मजदूरी, कार्य के घंटे और कार्य की दशा में दोनों पक्षों की सापेक्षिक सौदाकारी शक्ति का मापन है। सुसंगठित प्रयासों के माध्यम से मजदूरी, कार्य के घंटों तथा अन्य महत्वपूर्ण धन प्रसविदों और उनके प्रशासन में महत्वपूर्ण सुधार किया जा सकता है।¹

मूल, ही के व्यर्थों के, विशेष रूप से श्रमिकों की श्रमिकों के अन्तर्गत के ही सौदाकारी सिद्धान्त ने मजदूरी दरों तथा अल्पकालीन मजदूरी विभिन्नताओं के निर्धारण में महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार श्रमिक अपनी मजदूरी बढ़वाने में असमर्थ थे। लेकिन आधुनिक समय में समाजवादी विचारधारा और सुसंगठित तथा मुहड़ श्रमिक संधी ने यह सिद्ध कर दिया है कि नियोजक (Employer) अपनी इच्छानुसार कार्य की दशाएँ, कार्य के घटे, मजदूरी, समय का प्रशासन आदि निर्धारित नहीं कर सकता। अब श्रमिक एक वस्तु की तरह ब्यव नहीं किया जा सकता। प्रतिष्ठित अर्थशास्त्री पूर्ण प्रतियोगिता की दशाओं को मानकर चलते थे जो कि व्यवहार में नहीं पाई जाती हैं।

निष्कर्ष रूप में हम कह सकते हैं कि इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिकों को सुसंगठित तथा मुहड़ होना चाहिए और मजदूरी में कमी करने के किसी भी दबाव का डट कर मुकाबला करना चाहिए। सामूहिक सौदे द्वारा ही श्रमिक अपनी मजदूरी, कार्य के घटे, कार्य की दशाओं आदि में महत्वपूर्ण सुधार करवाने में सफल हो सकते हैं। यह सिद्धान्त 'संगठन ही शक्ति है' (Union is Strength) पर आधारित है।

प्रो. कोन्स की 1936 में 'सामान्य सिद्धान्त' नामक पुस्तक के प्रकाशित होने में प्रो. वेब्स के सौदारो सिद्धान्त को एक महत्वपूर्ण सिद्धान्तिक सहारा मिला।

आलोचना—मजदूरी के सौदेकारी सिद्धान्त की भी उसी प्रकार में आलोचना की गई है जिस प्रकार में मजदूरी के सीमान्त उत्पादन की—

1. यह प्रश्न किया गया है कि क्या मजदूरी निर्धारण करने में सौदेकारी सिद्धान्त उपयुक्त एवं वांछनीय प्रभाव डालता है? मजदूरी निर्धारित करते समय उद्योग की मुग्तान-श्रमता, विभिन्न उद्योगों में पाई जाने वाली मजदूरी दरें, सहकारी नीति आदि तत्व भी महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं।

2. नियोजक (Employers) इस सिद्धान्त की आलोचना करते हैं क्योंकि साधन-बाजार (Factor Market) में प्रतियोगिता के अभाव की मान्यता पर यह सिद्धान्त आधारित है। हम देखते हैं कि इनीशियलिंग, वैज्ञानिक और अन्य तकनीकी पदों के लिए कर्मचारी प्रायः नहीं मिल पाते हैं।

3. सामूहिक सौदेकारी द्वारा मजदूरी में इतनी सीमा वृद्धि नहीं हो पाती है जितनी कि व्यक्तिगत सौदेकारी में—यह मान्यता भी शलत है क्योंकि व्यवहार में हम देखते हैं कि व्यक्तिगत सौदेकारी के अन्तर्गत श्रमिक को उसकी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी मिलती है जबकि सामूहिक सौदेकारी के अन्तर्गत यदि मुहड़ एवं सुसंगठित (Strong and well-organised) श्रमिक हैं तो मजदूरी कभी भी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम नहीं हो सकती है।

4. सामूहिक सौदेकारी के आधार पर हुए मजदूरी निर्धारण के समझौते की भी आलोचना की गई है क्योंकि सामूहिक सौदेकारी सिद्धान्त द्वारा निर्धारित मजदूरी जरूरी नहीं है कि सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर हो अथवा उद्योग की मुग्तान श्रमता, राष्ट्रीय नीति आदि के अनुकूल हो। इस सिद्धान्त द्वारा हुए समझौते को सही नहीं मान सकते। चाहे इसे साधनों के कुशल आवण्टन, मूल्य-स्थिरता अथवा समान कार्य हेतु समान मजदूरी को ध्यान में रखकर अध्ययन किया जाए।

5 सामूहिक सौदेगारी सिद्धान्त के अन्तर्गत हुए मजदूरी समझौतों की सामाजिक तथा आर्थिक लागतें (Social and economic costs of wage dispute settlements) भी होती हैं जो कि राष्ट्रीय प्रगति में बाधक होती हैं—जैसे हड़तालें, ताला-बंदियाँ, मध्यस्थता, पंचपरसला, आदि। इनको भी ध्यान में रखकर इस सिद्धान्त की उपयुक्तता का अध्ययन करना होगा।

6 सौदेगारी सिद्धान्त की सबसे प्रभावपूर्ण दुर्बलता इसका अवसरवादी गुण (Opportunistic Character) है। यह अपने आप में मजदूरी-निर्धारण का एक पूर्ण सिद्धान्त (Complete Theory) नहीं है क्योंकि यह दीर्घकालीन स्वरूपों प्रस्तुत नहीं करता। जब दोनों पक्ष समझित हों और मजदूरी का निर्धारण सौदेगारी सिद्धान्त के आधार पर हो जाए तो फिर आगे क्या कार्यक्रम होगा—इसे बताने में यह सिद्धान्त असफल रहा है।

प्रो कीन्स के अनुसार मजदूरी न केवल सौदेगारी शक्ति द्वारा ही निर्धारित की जाए, बल्कि इसके अतिरिक्त इसमें निम्नलिखित बातें भी ध्यान में रखनी होंगी—

- 1 एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति (A National Wages Policy),
- 2 एक स्थिर नकदी मजदूरी स्तर (A Stable Money Wage Level),
- 3 दीर्घकाल में बढ़ता हुआ नकदी मजदूरी स्तर (A rising money wage level in the long run)।

श्रमिक शोषण की विचारधारा (Concept of 'Exploitation of Labour')

श्रमिक शोषण की विचारधारा समाजवादी अर्थशास्त्रियों की देन है। कार्ल मार्क्स (Karl Marx) ने अपनी प्रसिद्ध पुस्तक 'Das Capital' में पूँजीवादी अर्थ-व्यवस्था को श्रमिक शोषण के लिए उत्तरदायी बताया है। उन्होंने इसी विचारधारा के आधार पर मूल्य का वचन सिद्धान्त (Surplus Theory of Value) प्रतिपादित किया है। इसके अन्तर्गत श्रमिक को पूँजीपति उसकी सीमान्त उत्पादनता के मूल्य से कम मजदूरी देकर उसका शोषण करते हैं। साथ ही पूँजीवादी अर्थ-व्यवस्था में जा लाभ है वह श्रमिकों के शोषण का परिणाम माना है।

श्रमिकों का शोषण श्रमिकों व मालिकों की असमान सौदेगारी शक्ति के कारण होता है क्योंकि श्रमिक प्रायः विकासशील देशों में सुदृढ़ तथा सुसंगठित नहीं होने के कारण उनकी मोलभाव करने की शक्ति (Bargaining Power) कमजोर होती है और उनको जो मजदूरी दी जाती है वह उनके कुल उत्पादन में किए गए योगदान (Contribution to total production) के मूल्य से कम होती है और इस तरह उनका शोषण होना रहता है।

प्रतिष्ठित अर्थशास्त्री (Classical Economists) वस्तु बाजार (Commodity Market) तथा साधन बाजार (Factor Market) में पूर्ण प्रतियोगिता की मान्यता को मान कर चले थे। अतः उस समय किसी भी साधन के शोषण होने का प्रश्न नहीं उत्पन्न होता था। लेकिन हम वास्तविक जीवन में देखते हैं कि न तो वस्तु

बाजार और न ही साधन बाजार में पूर्ण प्रतियोगिता पायी जाती है। व्यवहार में अपूर्ण प्रतियोगिता के कारण साधन के शोषण की स्थिति उत्पन्न होती है।

साधारणव्यक्ति की दृष्टि में जब लाभ अधिक हो और मजदूरी काफी कम, तो श्रम का शोषण माना जाता है। अर्थशास्त्रियों ने श्रमिक का शोषण विभिन्न रूपों में परिभाषित किया है। प्रो पीगु के अनुसार जब श्रमिक को उसके सीमान्त भौतिक उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Physical Product) से कम मजदूरी दी जाती है तो श्रमिक शोषण होमा जबकि श्रीमती जॉन रोबिन्सन (Mrs Joan Rob nson) ने श्रमिक के शोषण को सीमान्त विगुद्ध उत्पादकता (Marginal Net Productivity) के रूप में परिभाषित किया है। इसमें सीमान्त विगुद्ध उत्पादकता से अर्थ है—सीमान्त भौतिक उत्पादकता को कर्म के सीमान्त आयम (Marginal Revenue or M R) में गुणा किया जाना। श्रीमती रोबिन्सन के अनुसार श्रमिक का शोषण श्रम बाजार की अपूर्णताओं के कारण होता है जबकि प्रो पीगु की श्रम शोषण सम्बन्धी विचारधारा व्यापक है। उनके अनुसार श्रमिक का शोषण न केवल श्रम बाजार की अपूर्णताओं का परिणाम है, बल्कि इस शोषण में वस्तु बाजार की अपूर्णताओं का भी हाथ है। वस्तु बाजार में जब अपूर्ण प्रतियोगिता होती है तो सीमान्त आयम कीमत से कम (Marginal Revenue is less than Price or $MR < P$) होता है।

पूर्ण प्रतियोगिता के अन्तर्गत श्रमिक शोषण के अध्ययन हेतु हमें सीमान्त आयम उत्पादकता (Marginal Revenue Productivity) को ध्यान में रखना चाहिए। वास्तविक व्यवहार में हम पूर्ण प्रतियोगिता न केवल साधन बाजार (Factor Market) में बल्कि वस्तु बाजार (Commodity Market) में भी देखने की नहीं मिलती है। यदि नियोजक सभी उत्पादन के साधनों को उनके सीमान्त उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Product) के बराबर भुगतान कर देता है तो स्वयं उसका शोषण होगा। श्रमिकों के शोषण के कारणों का अध्ययन प्रदल्लिखित बिन्दुओं के अन्तर्गत कर सकते हैं—

1. अपूर्ण वस्तु बाजार (Imperfect Commodity Market) के कारण श्रमिक का शोषण होता है क्योंकि प्रत्येक उत्पादन के साधन का सीमान्त आयम उत्पादन इसके सीमान्त उत्पादन के मूल्य से कम ($MRP < VMP$ or Marginal Revenue Product is less than Value of Marginal Product) होता है। इस प्रकार का शोषण सभी साधनों का होता है। जहाँ तक कुछ सीमा तक एकाधिकारी तत्व की स्थिति देखने को मिलेगी, श्रमिकों का शोषण भी होता रहेगा। इस स्थिति में मजदूरी बढ़ाने में शोषण समाप्त नहीं किया जा सकता क्योंकि ऐसा करने से रोजगार तथा उत्पादन में कमी आ जायेगी। इस कमी का कारण मजदूरी बढ़ाने से उद्योग की उत्पादन लागत में वृद्धि हो जाती है। इस शोषण को समाप्त करने के लिए एकाधिकारी द्वारा उतना उत्पादन करता होगा जो कि उसकी औसत लागत तथा कीमत दोनों को बराबर (Average Cost = Price) करता

हो। यदि मजदूरी नीची है तो हम यह नहीं कह सकते कि अधिक शोषण होता है। यह तभी कहा जा सकता है जबकि श्रमिक की उत्पादकता को ध्यान में रखा जाए। उत्पादकता कम होने पर मजदूरी भी कम होगी और इसे हम श्रमिक के शोषण के नाम से नहीं पुनरावलोकित करते।

2 श्रम बाजार (Labour Market) के अपूर्ण होने की स्थिति में भी श्रम का शोषण होता है क्योंकि इसके अन्तर्गत नियोजित मिलकर श्रम के त्रय हेतु समझौता कर लेते हैं। यह शोषण उस स्थिति में भी सम्भव है जहाँ पर श्रम की पूर्ति पूर्ण लोचदार से कम होनी है। श्रम की पूर्ति पूर्ण लोचदार से कम उस स्थिति में हो सकती है—जब श्रमिक एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग में गतिशील न हो और चानू मजदूरी-दरों पर कार्य करने को तत्पर न हो।

जहाँ मוताधिकार (Monopsony) की स्थिति श्रम बाजार में विद्यमान होती है वहाँ श्रमिक का शोषण होता है। श्रमिक-संघ मוताधिकारियों पर मजदूरी बढ़ाने हेतु दबाव डाल सकते हैं लेकिन उनको अधिक सफलता नहीं मिल सकती क्योंकि अधिक दबाव डालने पर श्रमिकों के रोजगार पर भी विपरीत प्रभाव पड़ सकता है।

3 श्रमिकों की भिन्नता (Heterogeneity of Labour) के कारण भी श्रमिकों का शोषण सम्भव होता है क्योंकि श्रमिका को अलग-अलग वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—जैसे कुशल, अर्द्ध कुशल एवं अकुशल। कार्य-कुशलता के आधार पर विभिन्न वर्गों वाले श्रमिकों को अलग-अलग पारिश्रमिक दिया जाता है। एवं ही वर्ग जैसे कुशल में भी जितने ही श्रमिक होने हैं। सबसे घटिया दक्षता वाले श्रमिक को जितनी मजदूरी दी जाती है और उतनी ही उससे अधिक दक्षता रखने वाले श्रमिक को दी जाती है तो यह भी श्रमिक-शोषण को उत्पन्न करता है।

आधुनिक विचारधारा

उपरोक्त मजदूरी निर्धारण के विभिन्न सिद्धान्तों का अध्ययन करने के पश्चात् हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि कोई भी मजदूरी-निर्धारण का सिद्धान्त अपने आप में पूर्ण एवं व्यावहारिक नहीं है। इस तरह किसी भी राष्ट्र में मजदूरी निर्धारण सम्बन्धी कार्य एक जटिल विषय है। प्राचीन समय में मजदूर को एक वस्तु की भाँति समझकर मजदूरी का निर्धारण कर दिया जाता था लेकिन अब समाजवादी विचारधाराओं तथा कल्याणकारी राज्य की भूमिका ने मजदूरी निर्धारण सम्बन्धी विचार को पूर्ण रूप से बदल दिया है। अब श्रमिक के वस्तु दृष्टिकोण के स्थान पर मानवतावादी दृष्टिकोण अपनाया जाता है। अब श्रमिक का सम्बन्ध नियोजता के साथ मालिक मजदूर का न रहकर सहभागिता (Partnership) का सम्बन्ध हो गया है। औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) के विकास से श्रमिक उद्योग व प्रशासन में भी हाथ बँटाते हैं। अधिकांश देशों में मजदूरी निर्धारण में कई महत्वपूर्ण तत्त्व प्रभाव डालते हैं—जैसे श्रम की उत्पादकता, श्रमिकों व नियोजकों की सांसारिक शक्ति, सरकारी विधान एवं हस्तक्षेप, आर्थिक विकास का

स्तर, राष्ट्रीय आय, जीवन निर्वाह लाभ, उद्योग की भुवनान क्षमता, सामाजिक लाभ नियोजता का उपभोग और विनियोग एवं उसकी एकाधिकार सत्त्व की स्थिति आदि। मजदूरी निर्धारित करते समय इन बातों को ध्यान में रखना पड़ेगा।

मजदूरी में अन्तर के कारण (Causes of Wage Differentials)

मजदूरी से सम्बन्धित समस्या सापेक्षिक मजदूरी (Relative Wages) है। इसके अन्तर्गत विभिन्न व्यवसायों, विभिन्न रोजगारों, विभिन्न स्थानों में मजदूरी में अन्तर होने के कारणों का अध्ययन किया जाता है। भिन्न-भिन्न व्यवसायों में मजदूरी की दर समान नहीं होती है। एक ही व्यवसाय और विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी में पाए जाने वाले कारणों का अध्ययन करना उचित होगा। वे तत्त्व जिनके कारण विभिन्न व्यवसायों, विभिन्न रोजगारों तथा स्थानों में मजदूरी में अन्तर पाया जाता है, निम्नांकित हैं—

1. कार्यकुशलता में अन्तर (Differences in Efficiency)—एक ही व्यवसाय तथा विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी में भिन्नता का कारण श्रमिकों की कार्य-कुशलता में अन्तर का पाया जाना है। श्रमिक कुशल (Skilled), अर्द्ध-कुशल (Semi-skilled) एवं अकुशल (Unskilled) होते हैं। यह कार्यकुशलता का अन्तर जन्मजात गुणों (Inborn qualities), शिक्षा, प्रशिक्षण एवं कार्य की दशाओं आदि के कारण से होता है। यतः जब कार्यकुशलता असम-असम होगी तो मजदूरी में अन्तर होता भी स्वाभाविक है।

2. बाजार की अपूर्णताएँ (Market Imperfections)—श्रम का पूर्ण गतिशील न होना, एकाधिकारी तत्त्व तथा सरकारी हस्तक्षेप आदि बाजार की अपूर्णताओं को उत्पन्न करने हैं। इन्हीं अपूर्णताओं के कारण मजदूरी में अन्तर पाए जाते हैं। किसी व्यवसाय में मुहूर्त श्रम सघ का होना सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, श्रमिकों में भौतिक गतिशीलता का अभाव एवं श्रम की गतिशीलता में सामाजिक तथा मर्यादित बाधक तत्त्व आदि के कारण बाजार की अपूर्णताएँ पाई जाती हैं। परिणामस्वरूप मजदूरी में अन्तर देखने को मिलते हैं।

3. किसी व्यवसाय को सीखने की लागत अथवा कठिनाई के कारण किसी व्यवसाय विज्ञेप में श्रमिकों की प्रति उनकी माँग की तुलना में कम होती है। परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी अन्य वर्गों से अधिक होगी और मजदूरी में अन्तर पाए जाएंगे। उदाहरणतः डॉक्टर व इंजीनियर को एक साधारण स्नानक से अधिक वेतन मिलना है।

4. कार्य की प्रकृति (Nature of Work)—कुछ कार्य स्थायी होते हैं तथा कुछ ऋतुबद्ध (Seasonal) होते हैं। स्थायी कार्यों में लगे श्रमिकों की मजदूरी दर कम होती है जबकि अस्थायी प्रकृति वाले कार्यों में लगे श्रमिकों की प्रायः अधिक मजदूरी दी जाती है। ये सभी कारण मजदूरी में अन्तर को जन्म देते हैं।

5 भावी उन्नति में अन्तर (Differences in Future Prospects) के कारण भी मजदूरी में अन्तर पाए जाते हैं। जिस व्यवसाय या उद्योग में श्रमिकों को भविष्य में उन्नति के अधिक अवसर होते हैं, उसमें श्रमिक प्रारम्भ में कम मजदूरी पर भी काम करने को तैयार हो जाते हैं। इसके विपरीत जिन व्यवसायों में भावी उन्नति के आसार कम अवकाश नहीं होते हैं, उनमें प्रारम्भ में श्रमिकों को ऊँची मजदूरी का भुगतान किया जाता है। यत इस भिन्नता के कारण भलग-भलग व्यवसायों में मजदूरी में अन्तर देखने को मिलेगा।

6. रोजगार का समाज में स्थान (Social Esteem of Employment)—निम्न कार्य के लिए अधिक मजदूरी देकर श्रमिकों को आकर्षित करना पड़ता है क्योंकि समाज में ऐसे कार्य करने वाले को हेय दृष्टि से देता जाता है जबकि समाज में अच्छी निगाह से देखे जाने वाले रोजगार के लिए कम मजदूरी देने पर भी श्रमिक कार्य करने हेतु तैयार हो जाएंगे।

7. व्यवसाय की जोखिम (Risk of Occupation)—जिन व्यवसायों में कार्य अधिक खतरनाक अवकाश जोखिमपूर्ण होते हैं, उनमें कार्य करने वालों को अधिक पारिश्रमिक दिया जाता है जबकि दूसरी ओर आसान कार्य करने वालों को कम मजदूरी दी जाती है। श्रमिक व सैनिक दोनों की मजदूरी में अन्तर मुख्यतः इसी कारण पाया जाता है।

8 निर्वाह लागत (Cost of Living)—जिन स्थानों या शहरों में जीवन निर्वाह लागत अधिक होती है वहाँ पर कार्य करने वालों को ऊँचा वेतन दिया जाता है जबकि दूसरी ओर मसत जीवन निर्वाह लागत वाले शहरों में मजदूरी कम दी जाती है। इस प्रकार जीवन निर्वाह लागत मजदूरी में अन्तर उत्पन्न करती है।

मजदूरी में विभिन्नता एक पूँजीवादी अर्थ-व्यवस्था की महत्वपूर्ण देन है। इस अर्थ-व्यवस्था का अर्थ-तन्त्र ही ऐसा है जो कि मजदूरी में अन्तर तथा अमान्यता का जन्म देने में सहायक होता है। फिर भी विभिन्न श्रमिकों को कार्य-कुशलता की विभिन्नताओं के कारण मजदूरी में अन्तर होना परमावश्यक (Inevitable) है। एक अमेरिका जैसी स्वतन्त्र अर्थ-व्यवस्था में मजदूरी का निर्धारण बाजार दशाओं के आधार पर होने के कारण मजदूरी की विभिन्नताएँ उत्पन्न होती हैं। एक समाजवादी अर्थ-व्यवस्था में भी मजदूरी में पाई जाने वाली विभिन्नताओं को अभी समाप्त नहीं किया जा सका है, यद्यपि इन देशों में उत्पादन के सभी साधन सरकारी स्वामित्व में हैं तथा निजी सम्पत्ति के अधिकार को पूर्ण रूप से समाप्त कर दिया गया है।

मजदूरी में अन्तर श्रमिकों के शारीरिक और मानसिक गुणों के भलग-भलग होने का परिणाम है। श्रमिकों में मौलिक तथा प्राप्त गुणों के अन्तर के कारण उनकी दक्षता भी भलग भलग होती है और स्वाभाविक है कि उनको मजदूरी भी भलग-भलग दी जाएगी। विभिन्न श्रमिकों की उत्पादन-क्षमता भी इससे भलग-भलग होगी।

मजदूरी-अन्तरों के प्रकार (Types of Wage Differentials)

मजदूरी में अन्तरों को इन चर्चों में विभाजित किया जा सकता है¹—

1. रोजगार बाजार की अपूर्णताओं (Imperfections of the Employment Market) के कारण भी मजदूरी में अन्तर उत्पन्न होते हैं। श्रमिक को कार्य की जानकारी का न होना, श्रमिक की भौगोलिक एवं व्यावसायिक गतिशीलता का अभाव आदि मजदूरी में अन्तर को प्रोत्साहन देते हैं।

2. लिंग, आयु आदि के कारण भी मजदूरी में अन्तर पाया जाता है। स्त्री को पुरुष से कम मजदूरी दी जाती है और बालक को वयस्क से कम मजदूरी दी जाती है।

3. व्यावसायिक मजदूरी में अन्तर (Occupational Wage Differentials)—व्यवसायों को भी मानसिक तथा शारीरिक कार्य करने वालों के आधार पर वर्गीकृत किया जा सकता है। रोजगार बाजार में कितनी ही पूर्णतार्पण्यो न हो फिर भी व्यावसायिक मजदूरी में अन्तर मिलेंगे। किसी एक उद्योग के प्रबन्धक को वेतन तथा इसी संस्थान के विभिन्न विभागों के विभागाध्यक्षों को मिलने वाला वेतन अलग-अलग होता है। शारीरिक कार्य करने वाले श्रमिकों की मजदूरी भी मानसिक कार्य करने वाले श्रमिकों से अलग होगी।

मजदूरी और उत्पादकता, ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता, राष्ट्रीय आय वितरण में श्रम का भाग, प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ, भारत में मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ

(WAGES AND PRODUCTIVITY, ECONOMY OF
HIGH WAGES, LABOUR SHARE IN NATIONAL
INCOME DISTRIBUTION, METHODS OF
INCENTIVE WAGE PAYMENT, SYSTEMS OF
WAGE PAYMENT IN INDIA)

मजदूरी और उत्पादकता (Wages and Productivity)

मजदूरी को प्रभावित करने में उत्पादकता का महत्त्वपूर्ण स्थान है। जब भी मजदूरी में वृद्धि की जाती है तो यह सोचा जाता है कि उत्पादकता में भी वृद्धि होगी अथवा नहीं। मध्यम उत्पादकता के आधार पर ही मजदूरी में वृद्धि करना वांछनीय होगा, लेकिन स्वयं उत्पादकता को मापना बड़ा कठिन है। किसी वस्तु के उत्पादन में उत्पादन के विभिन्न साधनों का सहयोग होता है। एक साधन द्वारा एक वस्तु के उत्पादन में कितना योगदान रहा है, वह उस साधन की उत्पादकता होती है। धर्म की एक इकाई द्वारा कितना उत्पादन किया जाता है वही उसकी उत्पादकता है। रोजगार की दी हुई मात्रा के साथ राष्ट्रीय आय की मात्रा श्रम की उत्पादकता पर निर्भर करती है। उत्पादन को अधिकतम करने हेतु हमें मानवीय शक्ति को रोजगार देकर उससे अधिकतम उत्पादन करना होगा। अधिक रोजगार होने के बावजूद भी उत्पादन अधिकतम सम्भव नहीं हो पाता यदि धर्मिकी की उत्पादकता कम है।

उत्पादन के यन्त्रों, उत्पादन के तरीकों, प्रबन्ध-कुशलता, अन्य साधनों की पूर्ति आदि को दिया हुआ मानकर चलें तो हम कह सकते हैं कि धार्मिक उत्पादकता उसकी कार्यकुशलता पर निर्भर करती है। कार्यकुशलता तथा उत्पादकता में सीधा सम्बन्ध है। यदि कार्यकुशलता अच्छी है तो उत्पादकता में वृद्धि होगी अन्यथा नहीं।

उत्पादकता की परिभाषा (Definition of Productivity) 1P

उत्पादकता किसी वस्तु के उत्पादन की मात्रा और एक या अधिक उत्पादन के साधनों का अनुपात बताती है, जो कि मात्रा में ही मापी जाती है।¹ इस विचार के अनुसार उत्पादकता विभिन्न प्रकार की होती है, जैसे—श्रम उत्पादकता, पूँजी उत्पादकता, शक्ति उत्पादकता एवं कच्चे माल की उत्पादकता, आदि।

प्रो. बांगुली (Prof. H C Ganguli) के अनुसार उत्पादकता का अर्थ सामान्यतया किसी वृजन करने की शक्ति या क्षमता से होता है (Productivity usually means possession or rise of the power to create)। उत्पादकता को निम्न सूत्र से ज्ञात किया जा सकता है—

$$\text{श्रम उत्पादकता} = \frac{\text{धन का उत्पादन (Output of Wealth)}}{\text{श्रम साधन (Input of Labour)}}$$

उपयोग और महत्त्व (Uses and Significance)

श्रम उत्पादकता के उपयोग व महत्त्व को निम्न रूपों में देखा जा सकता है—

1. किसी भी देश में विकास और प्रगति की दर एक लम्बे समय तक किस तरह परिवर्तित रही है। उत्पादकता को किसी भी समाज की उन्नति का बैरोमीटर कहा जा सकता है। अधिक उत्पादकता है तो इससे उत्पादन में वृद्धि होगी और राष्ट्रीय आर्थिक विकास की दर में वृद्धि होगी।

2. उत्पादकता सूचकांकों की सहायता से विभिन्न सरकारी, व्यावसायिक एवं श्रम संघ नीतियों जिनका सम्बन्ध उत्पादन, मजदूरी, मूल्य, रोजगार, कार्य के घण्टों और जीवन-निर्वाह से होता है, निर्धारण आसानी से किया जा सकता है।

3. मजदूरी दरों के सम्बन्ध में सौदा करने की सुविधा उत्पादकता के कारण ही सम्भव होती है क्योंकि उत्पादकता में वृद्धि होते ही श्रमिक मजदूरी में वृद्धि करने की मांग कर सकते हैं।

4. उत्पादन की सहायता से हम विभिन्न उद्योगों की उत्पादकता का तुलनात्मक अध्ययन कर सकते हैं तथा यह पता लगा सकते हैं कि साहसी निम्न उत्पादकता उद्योग से अधिक उत्पादकता उद्योग में अपनी पूँजी निवेश करता है अथवा नहीं।

1. Desi, G C. : Measurements of Production & Productivity in Indian Industry, p. 90.
2. Ganguli, H. C. : Industrial Productivity and Motivation, p. 1.

5 उत्पादकता से हमें यह भी पता चलता है कि किसी औद्योगिक इकाई में वित्तीय, प्रबन्धकीय एवं प्रशासकीय एकीकृत नीति का उसकी उत्पादकता पर क्या प्रभाव पड़ता है।

6 उत्पादकता सूचकांकों के सहारे किसी भी औद्योगिक इकाई में विवेकीकरण (Rationalisation) तथा वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management) की योजनाओं के लागू करने से निकले परिणाम ज्ञान किए जा सकते हैं।

7 कारखाना प्रबन्धक उत्पादकता के माध्यम से नवीन मजदूरी भुगतान तथा प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतानों की सफलता के बारे में भी जानकारी प्राप्त कर सकता है।

धर्म की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्व (Factors affecting the Productivity of Labour)

अब हम इस बात का अध्ययन करेंगे कि धर्म उत्पादकता किन-किन तत्वों से प्रभावित होती है। अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन (International Labour Organisation) के अनुसार धर्म की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्वों को तीन वर्गों में बांटा जा सकता है¹—

1 सामान्य तत्व (General Factors)—धर्म उत्पादकता को प्रभावित करने में सामान्य तत्व महत्वपूर्ण है। सामान्य तत्वों के अन्तर्गत जलवायु, कच्चे माल का भौगोलिक वितरण आदि आते हैं। जहाँ गर्म जलवायु होती है वहाँ के श्रमिक सम्बन्ध समय तक कार्य नहीं कर पाते हैं तथा उनकी कार्य क्षमता कम होने से उत्पादकता भी कम होती है। भारतीय श्रमिक योरोपीय श्रमिक की तुलना में कम उत्पादकता देता है क्योंकि हमारे देश की जलवायु गर्म है। जहाँ कच्चा माल आसानी से और शीघ्र सुलभ होता है वहाँ श्रमिक उत्पादकता अधिक होगी और इसके विपरीत कम उत्पादकता होगी।

2 संगठन एवं तकनीकी तत्व (Organisation & Technical Factors)—धर्म की उत्पादकता उद्योग के संगठन तथा उसमें काम लाई गई तकनीकी द्वारा भी प्रभावित होती है। इसके अन्तर्गत कच्चे माल की किस्म (Quality of raw material), प्लांट की स्थिति एवं संरचना, मशीनों एवं औजारों की घिसावट आदि आते हैं।

3 मानवीय तत्व (Human Factors)—मानवीय तत्वों से भी धर्म की उत्पादकता प्रभावित होती है। मानवीय तत्वों के अन्तर्गत धर्म-प्रबन्ध सम्बन्ध, कार्य की सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक दशाएँ, धर्म संधि व्यवहार आदि आते हैं। जिस संस्थान में धर्म-प्रबन्ध सम्बन्ध अच्छे एवं मधुर होते हैं वहाँ हड़ताल, ताला-बन्दिर्, धीमे कार्य की प्रवृत्तियाँ आदि न होने से धर्म की उत्पादकता में वृद्धि होती है। इसके

विपरीत बातें होने पर श्रम की उत्पादकता घटती है। कार्य की दशाएँ अच्छी होने पर तथा श्रम समस्याओं की मानवीय दृष्टिकोण से देखने पर श्रमिकों की मनोदशा और समाज पर अच्छा प्रभाव पड़ने से श्रमिक उत्पादकता में वृद्धि होती है। श्रमिक सघों का व्यवहार भी अच्छा होने पर उत्पादकता पर अनुकूल प्रभाव पड़ेगा।

श्रम-उत्पादकता की माप (Measurement of Labour Productivity)—
श्रम उत्पादकता की कई तरीकों से मापा जा सकता है। किसी उद्योग में एक ही उत्पादन (Single Product) होने पर श्रम उत्पादकता ज्ञात करना आसान है। उत्पादकता मापने हेतु निम्नलिखित समीकरणों का प्रयोग किया जाता है—

$$P = \frac{q}{m}$$

P का अर्थ है उत्पादकता, q उत्पादन की मात्रा या इकाइयों तथा m मानव घण्टी की संख्या को प्रदर्शित करता है। दो समयों (Two Periods) में उत्पादकता में हुए परिवर्तनों को इस प्रकार लिख सकते हैं— $\frac{q_1/q_0}{m_1/m_0}$ इसमें 0 और 1 आध्यात्मिक एवं चालू वर्ष को प्रदर्शित करते हैं।

लेकिन उपरोक्त समीकरण द्वारा मापी गई उत्पादकता वास्तविक जीवन में मानी जाने वाली उत्पादकता से आसान है। वास्तविक जीवन में उत्पादकता मापना आसान नहीं है क्योंकि एक ही उद्योग द्वारा एक से अधिक वस्तुओं का उत्पादन किया जाता है। विभिन्न वस्तुओं की भौतिक मात्रा तथा प्रकार अलग-अलग होते हैं। इस समस्या को दो विधियों द्वारा हल किया जा सकता है—

1. उत्पादन के माप-साध रोजगार के सूचकांक आधार तथा चालू वर्षों के लिए तैयार किए जा सकते हैं और इनके आधार पर चालू वर्ष में आधार वर्ष के आधार पर हुए उत्पादकता के परिवर्तन के अनुपात को मापा जा सकता है। चालू वर्ष में हुए उत्पादकता के परिवर्तन को निम्न प्रकार ज्ञात किया जाएगा—

$$\frac{P_1/P_0}{E_1/E_0}$$

इस सूत्र में P तथा E उत्पादन सूचकांक तथा रोजगार सूचकांक को प्रदर्शित करते हैं।

2. श्रम-उत्पादकता मापने की दूसरी विधि के अन्तर्गत प्रति मानव घण्टा उत्पादन (Output per man-hour) का विपरीत (Reciprocal) उपयोग करते उत्पादकता मापन की जा सकती है। इस प्रकार उत्पादन की प्रति इकाई पर किया गया मानव घण्टों का व्यय ज्ञात किया जाता है अर्थात् एक वस्तु की एक इकाई के उत्पादन में कितने मानव घण्टों (Man-hours) का व्यय हुआ। इसे हम 'इकाई श्रम आवश्यकता' (Unit Labour Requirement) के नाम से भी पुकार सकते हैं।

श्रम-उत्पादकता की मातोचना (Criticism of Labour Productivity)

1 यदि हम श्रम-उत्पादकता का अध्ययन करते हैं तो इससे श्रम को ही उत्पादन बढ़ाने के लिए अनावश्यक महत्त्व दिया जाता है जबकि उत्पादन में वृद्धि हेतु न केवल श्रम की उत्पादकता में वृद्धि करना आवश्यक है, बल्कि उत्पादन के अन्य साधनों के महत्त्व को भी स्वीकार करना है।

2 किसी भी संस्थान, फर्म अथवा उद्योग से प्राप्त कुल उत्पादन को श्रम के रूप में व्यक्त नहीं कर सकते हैं। उद्योग अथवा फर्म की कार्यकुशलता भी भौतिक उत्पादन और श्रम प्रयासों के अनुपात के रूप में मापना कठिन है।

3 प्रति व्यक्ति घण्टे को उत्पादकता का सूचकांक मानकर चलना भी उचित नहीं है क्योंकि यह अन्तर-साधन एवं उत्पादन कुशलता में परिवर्तन को भी बताते हैं।

4 अविश्वसित देशों में अपनी श्रम उत्पादकता जानने, इसे मापने आदि के सम्बन्ध में स्पष्ट जानकारी का अभाव है। अतः वहाँ इस विचारधारा का सही एवं उचित उपयोग सम्भव नहीं हो सकता।

5 श्रम उत्पादकता के सूचकांकों की सहायता से सरकारी नीतियों का निर्धारण केवल एक अनुमान मात्र है। जिस आधार पर सूचकांक तैयार किए जाते हैं, वे अपने आप में सही नहीं हैं।

उत्पादकता विचारों के प्रकार (Types of Productivity Concepts)

उत्पादकता सम्बन्धी विचार विभिन्न सदस्यों तथा ग्रंथों में काम में आते हैं—

1. भौतिक उत्पादकता (Physical Productivity) —जब किसी उत्पादन के साधन का उत्पादन में कितना योगदान है उसे भौतिक रूप में व्यक्त करते हैं तो वह भौतिक उत्पादकता कहलाती है, जैसे प्रति मानव घण्टा तीन मीटर कपड़ा, आदि।

2. मूल्य उत्पादकता (Value Productivity) उत्पादकता समरूप (Homogeneous) नहीं होने पर तथा विभिन्न प्रकार की वस्तुओं के उत्पादन से तुलना सम्भव नहीं होने पर उन वस्तुओं की भौतिक मात्रा को बाजार मूल्यों पर गुणा करने मूल्य में व्यक्त करते हैं तो वह मूल्य उत्पादकता कहलाएगी, उदाहरणतः 3 मीटर कपड़ा, 4 किलो सूत आदि का मूल्य ज्ञात करके उत्पादकता के रूप में व्यक्त करना।

3. औसत उत्पादकता (Average Productivity) — जब कुल उत्पादकता (Total Productivity) में श्रम की लगाई गई इकाइयों का भाग लगाया जाएगा तो हमें औसत उत्पादकता प्राप्त होगी। उदाहरणार्थ, कुल उत्पादकता 500 इकाइयाँ हैं तथा श्रमिक संख्या 100 है तो औसत उत्पादकता 5 इकाइयाँ होगी।

4. सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) — किसी वस्तु के उत्पादन में श्रम की एक अतिरिक्त इकाई के लगाने पर कुल उत्पादकता में जो वृद्धि

होनी है, वही सीमान्त उत्पादकता होगी, जैसे 100 थमिनो की कुल उत्पादकता 500 इकाइयाँ हैं तथा 101 थमिनो की 510 इकाइयाँ तो सीमान्त उत्पादकता 10 इकाइयाँ होगी।

भारत में श्रम उत्पादकता एवं उत्पादकता आन्दोलन (Labour Productivity & Productivity Movement in India)

हमारे देश में उत्पादकता सम्बन्धी विचार नया नहीं है। कई सरकारी, गैर-सरकारी संस्थाओं एवं संघों ने उत्पादकता को प्रोत्साहित करने के लिए विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में विभिन्न प्रकार के कार्यक्रमों का आयोजन समय-समय पर किया है। फिर उत्पादकता के सम्बन्ध में उद्योगों में उस समय अधिक ध्यान दिया गया जब सन् 1952 और सन् 1954 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I.L.O.) की टीम हमारे देश में आई। इन टीमों ने अहमदाबाद और बम्बई की सूती बरतन मिलों तथा कलकत्ता के कुछ इजीनियरिंग संस्थानों को अपना कार्य-क्षेत्र चुना। विभिन्न प्रबंधकों तथा श्रम-संघ नेताओं को यह बताया गया कि थोड़े से परिवर्तनों के माध्यम से उत्पादकता के तरीकों में उत्पादकता में वृद्धि की जा सकती है। श्रम सम्बन्धी तथा वनचे गाल के उपयोग के सम्बन्ध में भी महत्वपूर्ण निष्कर्ष निकाले गए। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संगठन के इन मिशन के कार्य तथा सिफरिशों को ध्यान में रखते हुए भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय ने बम्बई में सन् 1955 में उत्पादकता केन्द्र (Productivity Centre) की स्थापना की। इस केन्द्र द्वारा कार्य-अध्ययन पाठ्यक्रम, उच्च प्रबंधकीय सेमीनार एवं कार्यक्रम, संयुक्त श्रम प्रबंध कार्य अध्ययन विभिन्न उद्योगों में रखे जाते हैं।

हमारे देश में उत्पादकता सम्बन्धी मही घाँड़ों का अभाव है। हमारे उत्पादकता सूचकांक अधिकांश विवसित देशों के उद्योगों के सूचकांकों से कम है। इस दिशा में हमें सूचकांक तैयार करने चाहिएँ जिससे हम न केवल अन्य देशों के उद्योगों के सूचकांकों से तुलना कर सकें वरिक्त विश्व-बाजार में सफलता प्राप्त कर सकें। हमारे देश में विभिन्न उद्योगों में बड़े पैमाने पर उत्पादकता आन्दोलन की प्रोत्साहित करने हेतु सन् 1956 में भारत सरकार के व्यापार एवं उद्योग मन्त्रालय ने एक टीम 6 सप्ताह के अध्ययन हेतु जापान में भेजी। इस टीम की रिपोर्ट सन् 1957 में प्रकाशित की गई। टीम की सिफारिशों के आधार पर सन् 1958 में एक राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् (National Productivity Council or N P C) की स्थापना की गई। इसका गठन एक स्वायत्त संगठन के रूप में हुआ है जिसकी सदस्य संख्या अधिकतम 60 है। इन सदस्यों में नियोजताओं, थमिनो, सरकार और अन्य लोगों के प्रतिनिधि होते हैं। बम्बई, मद्रास, बंगलौर और कानपुर जैसे महत्वपूर्ण औद्योगिक केन्द्रों पर राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के अन्तर्गत प्रादेशिक निदेशालय (Regional Directorates) स्थापित किए गए हैं। राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के सहित देश में विभिन्न उद्योगों में उत्पादकता समितियाँ गठित की गई हैं तथा सन् 1966 में भारत उत्पादकता वर्ष (India Productivity Year 1966) मनाया

गया। आजकल हमारे देश में 47 स्थानीय परिषदें तथा बम्बई, कलकत्ता, मद्रास, बानपुर, बंगलौर व लुधियाना में 6 क्षेत्रीय परिषदें हैं।

भारत की वर्तमान स्थिति को देखते हुए हमारे देश की गरीबी दूर करने हेतु विभिन्न क्षेत्रों में उत्पादन को बढ़ाना होगा। आज हमें कम से कम लागत पर अधिकतम उत्पादन प्राप्त करने वाली योजनाओं को प्राथमिकताएँ देनी होंगी।

अब प्रश्न यह उठता है कि उत्पादकता आन्दोलन के परिणामस्वरूप देश में उत्पादन में जब वृद्धि होती है तो इस बड़े हुए उत्पादन के लाभों का हिस्सा किस तरह से प्राप्त किया जाए। यदि सभी बड़े हुए उत्पादन के लाभ को श्रमिकों में वितरित कर दिया जाता है तो इससे विभिन्न उद्योगों में मजदूरी में भिन्नताएँ उत्पन्न हो जाएँगी। इस तरह से इससे हिससे का वितरण श्रमिकों, मालिकों और उपभोक्ताओं में सन्तुलित रूप से किया जाना चाहिए। यदि हमारे लाभों का वितरण श्रमिकों व मालिकों पर छोड़ दिया जाता है तो दोनों पर समाज के अन्य वर्गों के लिए कुछ भी नहीं छोड़ेंगे। इसलिए एक उचित तरीका यह है कि इसका वितरण तीनों पक्षों में—श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि, मालिकों के प्रतिफल में वृद्धि और समाज को अच्छी विराम व कम बीमारी पर वस्तुओं की उपलब्धि के रूप में किया जाना चाहिए।

राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् द्वारा नियुक्त त्रिपक्षीय समिति ने उत्पादकता के लाभों के वितरण के लिए निम्न मार्गदर्शक तत्व दिए हैं—

1. इस योजना के अन्तर्गत केवल प्रबन्धकों और श्रमिकों के बीच में ही लाभ की सहभागिता का वितरण नहीं होना चाहिए बल्कि इसका हिस्सा उपभोक्ताओं और समाज को भी मिलना चाहिए।

2. इसके अन्तर्गत निरन्तर आर्थिक विकास की उन्नति का समझौता नहीं किया जाना चाहिए।

3. इस योजना की क्रियाशीलता में किसी तरह का व्यक्तिगत प्रभाव नहीं होना चाहिए।

4. इस प्रकार की योजना के लागू करने से पूर्व इसका प्रकाशन करना आवश्यक है।

लाभों की सहभागिता के सम्बन्ध में रिजर्व बैंक के सन् 1964 में एक स्टीरिंग ग्रुप नियुक्त किया। इस ग्रुप ने मजदूरी आय और बीमारी नीतियों के सम्बन्ध में अध्ययन किया और एक आय नीति के सम्बन्ध में निम्न मार्गदर्शक तत्वों की सिफारिश की—

1. मजदूरी के परिवर्तन के निष्पन्न हेतु अर्थ व्यवस्था की चौख नवीन गतिशील प्रोत्साहन उत्पादकता को ध्यान में रखना होगा।

2. मजदूरी आय समायोजन हेतु हमें अधिकतम गोमा उत्पादकता की प्रवृत्ति को ध्यान में रखना होगा।

3. विभिन्न क्षेत्रों और उद्योगों में मजदूरी और तकद आय का समायोजन अर्थ-व्यवस्था में होने वाली उत्पादकता की दर के अनुसार होना चाहिए। जिससे, उद्योग अथवा क्षेत्र में उत्पादकता में वृद्धि की दर के अनुसार ही समायोजन या नियमन सम्भव होगा।

4. उत्पादकता से जुड़ी हुई मजदूरी योजनाओं में इस बात का ध्यान रखना होगा कि उत्पादकता में हुई वृद्धि का लाभ समाज को भी अच्छी किस्म तथा निम्न कीमत वाली वस्तुओं के रूप में प्राप्त हो।

ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (Economy of High Wages)

साधारणतः यह समझा जाता है कि नीची मजदूरी सस्ती होती है किन्तु यह धारणा हमेशा सही नहीं होती। कारण यह है कि नीची मजदूरी पाने वाले श्रमिकों की कार्य-कुशलता कम होती है, जिससे उत्पादन कम होता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत ऊँची रहती है। इस तरह नीची मजदूरी वास्तव में ऊँची मजदूरी होती है।

इसके विपरीत, ऊँची मजदूरी की दशा में श्रमिकों की कार्य-क्षमता बढ़ती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत कम पड़ती है। इस प्रकार ऊँची मजदूरी वास्तव में 'सस्ती' मजदूरी होती है।

किसी भी वस्तु का उत्पादन 'मजदूरी पर व्यय' (Outlay on wages) तथा उत्पादन के सम्बन्ध को दृष्टि में रखता है। इस विचार को आधुनिक अर्थ-शास्त्री 'मजदूरी की लागत' (Wage costs) कहते हैं। ऊँची नकदी मजदूरी (High money wages) के कारण यदि श्रमिक अधिक उत्पादन करते हैं तो उत्पादक को वास्तव में मजदूरी की लागत नीची पड़ती है। इसके विपरीत यदि नीची नकदी मजदूरी देने पर श्रमिक कम उत्पादन करते हैं तो उत्पादन कम होता है और यह नीची नकदी मजदूरी ऊँची मजदूरी में परिवर्तित हो जाती है क्योंकि उत्पादन लागत बढ़ जाती है। अतः उत्पादक नीची द्राव्यिक मजदूरी के स्थान पर नीची मजदूरी लागत (Low wage-costs) पर ध्यान रखता है। अतः यह कहा जाता है कि यदि ऊँची नकदी मजदूरी से मजदूरी लागत नीची आती है तो यह उत्पादक को प्राप्त होने वाली मितव्ययिता होगी। इसे ही ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (Economy of High Wages) कहा जाता है। ऊँची मजदूरी निम्न कारणों से मितव्ययितापूर्ण होती है-

1. ऊँची मजदूरी से श्रमिकों का जीवन-स्तर उठता है, उनकी कार्य-क्षमता बढ़ती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत कम आती है। दूसरे शब्दों में नीची मजदूरी-लागत (Low wage-costs) आती है।

2. ऊँची मजदूरी देने से मालिक को अच्छे श्रमिक बाजार से प्राप्त होते हैं। परिणामस्वरूप उत्पादन अधिक होता है और उत्पादन लागत कम होने से नीची उत्पादन-लागत पड़ती है।

3. ऊँची मजदूरी होने से श्रमिकों और मालिकों के बीच मधुर सम्बन्धों को

है। हड़तालें, ताला बन्दी, धीमे कार्य की प्रवृत्ति आदि को कोई श्रमिक रचि लगाकार उत्पादन करते हैं और इसके परिणाम-फल और अधिक होता है जिससे नीची मजदूरी लागत पड़ती है।

ऊँची मजदूरी देने से उत्पादन अधिक होता है तथा नीची मजदूरी- (Low wage-costs) आती है और इसी के फलस्वरूप वचन या प्रित्ययिता प्राप्त होती है।

मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (Methods of Wage payments)

मजदूरी श्रम को उत्पादन के साधन के रूप में दिया जाने वाला पारिश्रमिक है। मजदूरी भुगतान का तरीका श्रमिकों की घामदनी को प्रभावित करता है। अलग-अलग देशों में मजदूरी भुगतान करने की भिन्न-भिन्न रीतियाँ हैं। एक आदर्श मजदूरी भुगतान प्रणाली ऐसी होनी चाहिए कि वह दोनों पक्षों-श्रमिकों व मालिकों-के अनुकूल हो। इसके साथ ही उत्पादन में वृद्धि करने हेतु श्रमिकों को प्रेरणात्मक भुगतान देने का भी प्रावधान हो। इसमें औद्योगिक भगड़ों को दूर करने तथा उद्योग की सफलता हेतु दोनों पक्षों में मधुर सम्बन्ध उत्पन्न करने का गुण भी होना जरूरी है।

मजदूरी के भुगतान की विभिन्न रीतियाँ पायी जाती हैं फिर भी मजदूरी के भुगतान की रीतियों को मोटे तौर पर दो भागों में विभाजित किया जा सकता है—

(1) समय के अनुसार मजदूरी, और (2) कार्य के अनुसार मजदूरी।

1. समयानुसार मजदूरी

(Time Wage System)

यह मजदूरी भुगतान का सबसे प्राचीन तरीका है। इसके अन्तर्गत मजदूर को मजदूरी का भुगतान समय के अनुसार, जैसे प्रति घण्टा, प्रति दिन, प्रति सप्ताह, प्रति माह के हिसाब से किया जाता है। प्रत्येक श्रमिक को यह विश्वास रहता है कि उसे एक निश्चित समय पश्चात् निश्चित मजदूरी प्राप्त हो जाएगी। इसके अन्तर्गत कार्य की मात्रा तथा किस्म (Quality) के सम्बन्ध में कोई जर्न नहीं रखी जाती है। मालिक द्वारा इस तरीके के अन्तर्गत भुगतान उस स्थिति में किया जाता है जबकि कार्य को न तो मापा जा सकता है और न ही उसका निरीक्षण सम्भव होता है तथा कार्य की मात्रा के स्थान पर कार्य की किस्म को अधिक महत्व दिया जाता है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के लाभ (Advantages of Time Wage System)—इस पद्धति के अनुसार भुगतान करने के निम्न लाभ हैं—

1. सरल प्रणाली—यह पद्धति अत्यन्त सरल होने से श्रमिक व निमोजकों का आसानी रहती है। भारतीय श्रमिक अधिकांशतः अशिक्षित होने के कारण यह प्रणाली विशेष रूप से उपयुक्त है।

2. लोकप्रिय प्रणाली—यह प्रणाली श्रमिकों के प्रत्येक वर्ग तथा उनके संगठनों द्वारा पसन्द की जाती है। इसके अन्तर्गत सभी श्रमिक वर्गों में एकरता की भावना को प्रोत्साहन मिलता है।

3. निश्चितता एवं नियमितता—इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूरी के मुग्तान में निश्चिन्ता तथा नियमितता पायी जाती है। प्रत्येक श्रमिक को निश्चित वेतन नियमित रूप से मिलने का विश्वास रहता है। आय की निश्चिन्ता तथा नियमितता के कारण प्रत्येक श्रमिक अपने आय तथा व्यय में समायोजन द्वारा एक निश्चित जीवन-स्तर बनाए रखने का प्रयास करता है।

4. उत्पादन के साधनों का उचित उपयोग—इस पद्धति में कार्य सुचारु रूप से एक तमल्ली से होने के कारण यन्त्र, औजार, कच्चे माल आदि साधनों का उपयोग ढग से होता है।

5. प्रशासनिक व्यय कम एक मासानी से पूर्ण—इस पद्धति में निरीक्षण करने की अधिक आवश्यकता नहीं होती है तथा उस पर व्यय अधिक नहीं करने से प्रशासनिक व्यय भी कम होता है तथा मासानी से प्रशासन किया जा सकता है।

6. विभिन्न रकावटों के अन्तर्गत उत्पादन होने पर भी यह पद्धति लाभपूर्णा है। प्राकृतिक कारणों जैसे वर्षा आदि के कारण कार्य में रकावट आने पर कार्य बन्द हो जाता है। उस स्थिति में यह पद्धति उचित होती है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के दोष (Demerits of Time Wage System)—समयानुसार मजदूरी पद्धति के अन्तर्गत हमें निम्न दोष देखने को मिलते हैं—

1. कुशल श्रमिकों को कोई प्रेरणा नहीं—इस पद्धति के अनुसार श्रमिक मन लगाकर तथा ईमानदारी से काम नहीं कर सकते क्योंकि उन्हें यह मालूम रहता है कि एक निश्चित मजदूरी नियमित रूप से मिल आगयी चाहे वे कम काम करे अथवा अधिक।

2. कुशल-अकुशल सब बराबर—इस पद्धति के अनुसार चाहे कुशल श्रमिक हो अथवा अकुशल सभी को समान मजदूरी मिलनी है। परिणामस्वरूप कुशल श्रमिक भी कम रुचि रख कर कार्य करने लगते हैं और उनकी कार्य-क्षमता घट जाती है।

3. अकुशलता को प्रोत्साहन—कुशल श्रमिक व अकुशल श्रमिक दोनों को समान मजदूरी मिलने का अर्थ है कि अकुशल श्रमिक को पुरस्कृत किया जाता है और कुशल श्रमिक को दण्डित किया जाता है। इससे अकुशलता को प्रोत्साहन मिलता है।

4. काम-चोरी—जब निश्चित मजदूरी नियमित रूप से मिलती है तो श्रमिक एक दिए हुए काम को एक लम्बे अर्से के बाद समाप्त करता है। वह काम से भी चुराता है।

5. श्रम-पूँजी सघर्ष—इस पद्धति के अनुसार मुग्तान करने से अकुशल व कुशल दोनों प्रकार के श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाती है जिससे कुशल श्रमिक हड़ताल, धीमे काम की प्रवृत्ति का सहारा लेते हैं।

निष्कर्ष—समयानुसार मजदूरी के गुण-दोषों को देखने से हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि जिन कार्यों को मापा नहीं जा सकता—जैसे चित्रकारी का कार्य, अध्यापक व डॉक्टर का कार्य आदि, उनमें यह पद्धति उपयुक्त है।

2 कार्यानुसार मजदूरी पद्धति (Piece Wage System)

कार्यानुसार मजदूरी भुगतान के लाभ—कार्यानुसार दी जाने वाली मजदूरी पद्धति के निम्नांकित लाभ हैं—

इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूर को उसका कार्यानुसार मजदूरी जाती है चाहे उसमें कितना ही समय बयो नहीं लगे। जब मालिक कम लागत पर अधिक उत्पादन की मात्रा चाहता है, तब यह पद्धति अपनाई जाती है। कार्य की मात्रा ही मजदूरी के भुगतान का आधार होता है। जो अधिक अधिक कार्य करता है उसे अधिक मजदूरी दी जाती है तथा जो कम कार्य करता है उसका कम मजदूरी मिलती है।

1 योग्यतानुसार भुगतान—अधिक कार्य करने वाले योग्य श्रमिक का अधिक मजदूरी का भुगतान तथा कम कार्य करने वाले अयोग्य मजदूर को कम मजदूरी का भुगतान किया जाता है।

2 प्रेरणात्मक पद्धति—अधिक कार्य करने वाले को अधिक मजदूरी देकर प्रोत्साहन दिया जाता है। इससे कार्यकुशल श्रमिकों को अधिक कार्य करने की प्रेरणा मिलती है।

3 अधिक उत्पादन—श्रमिकों का कार्यानुसार मजदूरी मिलने से वे अधिक समय तक कार्य करते हैं जिससे उत्पादन में अधिक वृद्धि होती है।

4 उत्पादन-व्यय कम—इस पद्धति के अन्तर्गत उत्पादन अधिक करने के कारण प्रति इकाई उत्पादन लागत कम आती है और परिणामस्वरूप श्रमिकों के समाज के सदस्यों का कम कीमत पर वस्तु उपलब्ध हो जाना है।

5 समय का सदुपयोग—इस पद्धति के अन्तर्गत श्रमिक अपने खाली समय में इधर-उधर घूमने की बजाय अपने आप का कार्य में लगा रहता है जिससे उसका समय का सदुपयोग भी होता है और उसे अधिक मजदूरी भी प्राप्त हो जाती है।

6. श्रमिक-मालिकों में मधुर सम्बन्ध—काय की मात्रा के अनुसार श्रमिकों को भुगतान प्राप्त होना है। इसलिए वे धीमे कार्य करने की प्रवृत्ति तथा हड़ताल आदि करने का प्रयास नहीं करते। दोनों पक्षा में प्रायः मधुर सम्बन्ध रहता है।

7. श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि—कार्यानुसार मजदूरी मिलने के कारण जहाँ भी अधिक मजदूरी मिलेगी श्रमिक वही जाकर कार्य करना अधिक पसन्द करेगा। समयानुसार मजदूरी की तुलना में कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के अन्तर्गत श्रमिकों में अधिक गतिशीलता पायी जाती है।

8 श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार—कार्यानुसार मजदूरी मिलने के कारण अधिक मजदूरी अधिक कार्य करने वाले व्यक्तियों को मिलती है। उनका जीवन-स्तर ऊँचा उठता है और कार्य क्षमता बढ़ती है।

9. निरीक्षण व्यय में कमी—इसके अन्तर्गत निश्चित काय की मात्रा तथा निश्चिन्त होने से कार्य का निरीक्षण आदि करने की जरूरत नहीं होने में निरीक्षण व्यय कम होता है।

10 उपनोक्ता वर्ग को लाभ—उत्पादन अधिक होता है। उत्पादन लागत कम आती है। परिणामस्वरूप वस्तुओं की कीमत भी कम होती है। इससे उपनोक्ता वर्ग को लाभ होता है।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के दोष (Demerits of Piece Wage System)—इस पद्धति के निम्नलिखित दोष हैं—

1 मजदूरी में कटौती—कभी-कभी यह देखने में आता है कि जब अधिक अधिक कार्य करके अधिक परिश्रमिक प्राप्त करने लगता है तो निम्नोक्ता मजदूरी दर में कटौती करके परिश्रमिक में से कटौती कर लेते हैं।

2 स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव—‘अधिक कार्य अधिक मजदूरी’ के लोभ में अधिक अधिक कार्य करने लगते हैं। वे अपने स्वास्थ्य या ध्यान नहीं रखते। बाद में इसका परिणाम यह होता है कि अधिक बीमार रहने लग जाता है। इससे कार्यक्षमता घटने लगती है।

3. उत्पादन की निम्न गति—अधिक अधिक मजदूरी प्राप्त करने के लोभ में अधिक कार्य नेजी में करता है। इससे उत्पादन की मात्रा में तो वृद्धि होती है, लेकिन उत्पादन की निम्न गति के ध्यान पर धिया आने लगती है।

4 मजदूरी की अनिश्चितता तथा अनिच्छितता—अधिक की मजदूरी निश्चित तथा नियमित नहीं होती है। बीमार होने पर अथवा कामकाज बन्द होने पर अधिक को कुछ भी मजदूरी नहीं मिलती है।

5. पलायन तथा बारीकी वाले कार्यों में अनुपयुक्त—यह पद्धति पलायन कार्यों जैसे चिनकारी, लुहाई तथा अन्य बारीकी वाले कार्यों में उपयुक्त नहीं है।

6. अधिक-संधों पर विपरीत प्रभाव—कार्यानुसार मजदूरी देने के कारण अधिक ‘अधिक कार्य अधिक मजदूरी’ के लोभ में पड़े रहते हैं। वे अपने मजदूर के लिए समय नहीं निकाल पाते। इसका परिणाम मृदु एवं सुमरुटि अधिक-मजदूरों का प्रभाव होता है।

7 अधिकों में पारस्परिक एकता का प्रभाव—कार्यानुसार मजदूरी के चलते अधिक कुशल, अर्द्ध-कुशल एवं अकुशल वर्गों में बंट जाते हैं। वे प्रायः एक-दूसरे के नज़दीक नहीं आते हैं। उनमें आर्थिक असमानता उत्पन्न हो जाने में प्रायः परस्पर स्नेह तथा एकता नहीं हो पाती है।

जब कम लागत पर अधिक उत्पादन करना होता है तथा योगदानानुसार देन दिया जाता है वहाँ पर कार्यानुसार मजदूरी सुगम पद्धति उचित है।

प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (Methods of Incentive Wage Payments)

मजदूरी भुगतान कार्यानुसार तथा समयानुसार दो तरीकों में किया जाता है। लेकिन इन दोनों तरीकों द्वारा दो बड़े मजदूरी की सम्बन्धित समस्या-समय पर विभिन्न वैज्ञानिक प्रबन्ध विशेषज्ञों ने की है। इन दोनों ही रीतियों के अपने-अपने लाभ तथा दोष हैं। इन दोनों ही रीतियों के मिलावे से एक प्रगतिशील मजदूरी पद्धति का

प्रागुर्भाव हुआ है जिस प्रणालात्मक मजदूरी पद्धति (Progressive Wage System) अथवा मजदूरी भुगतान की प्रणालात्मक रीति (Incentive System of Wage Payments) कहा जाता है।

इस मिश्रित प्रणाली (कार्यानुसार मजदूरी तथा समयानुसार मजदूरी) के अन्तर्गत श्रमिक को निश्चित न्यूनतम मजदूरी के अतिरिक्त और भी भुगतान किया जाता है जिस अधिलाभांश (Bonus) अथवा प्रीमियम (Premium) कहते हैं। इसमें प्रमाण उत्पादन (Standard Output) के लिए एक निश्चित मजदूरी दी जाती है। इससे अधिक काय करने पर बढ़ती हुई दर से अतिरिक्त पारिश्रमिक दिया जाता है जिससे योग्यता को पुरस्कार मिल सके तथा काय की विस्म में भी गिरावट नही आए।

उदाहरणतः यदि एक काय 3 दिन में करना है और मजदूरी 4 रु प्रतिदिन दी जाती है तथा काय 2 दिन में पूरा कर लिया जाता है तो श्रमिक का दो दिन का मजदूरी 8 रु तथा एक दिन बचान के लिए 2 रु और मिलेंगे। अतः कुल मजदूरी 10 रु होगी जो कि औसत मजदूरी 4 रु से अधिक है। प्रणालात्मक मजदूरी भुगतान की रीतियों का वर्गीकरण मजदूरी प्रणालात्मक पद्धति में पाए जाने वाले महत्वपूर्ण तत्वों के आधार पर किया गया है।¹ ये तत्व हैं—

- 1 उत्पादन की इकाइयाँ (Units of Output)
- 2 प्रमाण समय (Standard Time)
- 3 काय में लगा समय (Time Worked)
- 4 बचाया गया समय (Time Saved)।

किसी भी प्रणालात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धति अपनाते समय मजदूरों निर्धारण में यह बात ध्यान में रखनी पड़ेगी कि उत्पादन की इकाइयाँ कितनी ह समय कितना दिया गया है कितना समय लगा और कितना समय बचा प्राप्त।

प्रणालात्मक मजदूरी भुगतान की विभिन्न रीतियाँ या पद्धतियाँ निम्नलिखित हैं—

- 1 टेलर पद्धति (Taylor Piece Work Plan)— इसका प्रतिपादन वैज्ञानिक प्रबंधक के जनक श्री एक डब्ल्यू टनर ने किया। इसमें दो प्रकार का कार्यानुसार दरो का सम्मिलित किया गया है—एक औसत उत्पादन से अधिक तथा दूसरी औसत उत्पादन तथा उससे कम उत्पादन करने पर दी जाने वाली मजदूरी। इन दरों में काफी अंतर पाया जाता है।

उदाहरण के लिए 8 इकाई प्रतिदिन प्रमाण उत्पादन (Standard Output) तय किया गया है। इतना या इससे अधिक उत्पादन के लिए प्रति इकाई दर 1 रुपया हो सकती है परन्तु 8 इकाई (प्रमाण इकाई) से कम उत्पादन होने पर प्रति इकाई दर 75 पैसे हो सकती है। अतः 8 इकाइयों का उत्पादन करने वाले को 8 रुपये 10 इकाइया उत्पादन करने वाले को 10 रु लेकिन 7 इकाइयों का उत्पादन करने वाले को 75 पैसे प्रति इकाई के हिसाब से 5 रु 25 पैसे मिलेंगे।

इस प्रकार टेलर पद्धति कुशल श्रमिकों के लिए विशेष रूप से प्रेरणात्मक है, क्योंकि ऊँची दर के द्वारा उनको अपने परिश्रम का पुरस्कार मिलता है, परन्तु अकुशल श्रमिकों को यह पद्धति दण्डित करती है। यह आय में असमानता को बढ़ावा देती है। वर्तमान समय में इस पद्धति का एक ऐतिहासिक महत्त्व रह गया है क्योंकि आय की असमानता के स्थान पर 'आय की समानता' पर अधिक जोर दिया जाने लगा है।

2. हैलसे प्रीमियम पद्धति (Halsey Premium System)—इस पद्धति का प्रतिपादन प्रो एफ ए हैलसे द्वारा किया गया था। इस पद्धति में कार्यानुसार तथा समयानुसार मजदूरी भुगतान की रीतियों के लाभों का मिश्रण है तथा इनके दोषों को छोड़ दिया गया है। इसमें एक प्रमाण उत्पादन निश्चित समय में पूरा करना होता है। यदि कोई श्रमिक दिए हुए कार्य को निश्चित अवधि से पूर्व ही समाप्त कर लेता है तो उसे बचाए हुए समय (Time Saved) के लिए प्रतिरिक्त पारिश्रमिक दिया जाता है। यदि किसी कार्य हेतु 10 घण्टे निश्चित किए गए हैं और कार्य 8 घण्टे में पूरा कर लिया जाता है तो श्रमिक को 8 घण्टे के पारिश्रमिक के अतिरिक्त बचाए गए समय (2 घण्टे) के लिए दर का 50% भुगतान किया जाएगा। यदि 10 रु. प्रति घण्टा समय मजदूरी है तो प्रीमियम $\frac{1}{2}$ (दर \times बचाया गया समय) के बराबर अर्थात् $\frac{1}{2} (10 \times 2) = 10$ रु. होगा तथा मजदूरी $8 \times 10 = 80$ रु. अर्थात् कुल भुगतान $80 + 10 = 90$ रु. किया जाएगा।

इस पद्धति के घन्तगंत बचाए गए समय के लिए निश्चित दर पर प्रीमियम दिया जाता है तथा मजदूर को समयानुसार मजदूरी की भी गारण्टी रहती है जिससे नियोक्तार्थों को भी अधिक मजदूरी का भुगतान नहीं करना पड़ता है।

इस पद्धति की सबसे बड़ी कमजोरी यह है कि मालिक किसी कार्य के करने का प्रमाण (Standard) अधिक रख देता है जो कि पूरा करना सम्भव नहीं हो। उस स्थिति में श्रमिकों को हानि उठानी पड़ती है। इसलिए कार्य का प्रमाण उपित एवं वैज्ञानिक प्रबन्धकों द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए।

3. शत-प्रतिशत समय प्रीमियम योजना (The 100 Percent Time Premium Plan)—जहाँ समय अथवा कार्य अध्ययन द्वारा समय प्रमाण (Time Standards) निर्धारित किए जा सकते हैं वहाँ श्रमिकों को उनके द्वारा बचाए गए समय (Time Saved) के लिए शत-प्रतिशत दर पर प्रीमियम दिया जाता है।

उदाहरण के लिए 10 घण्टे किसी कार्य हेतु निश्चित किए जाते हैं तथा समय दर (Time Rate) 10 रु. प्रति घण्टा है। कार्य 8 घण्टे में पूरा किया जाता है तथा समय 2 घण्टे बचाता है तो उसको 8 घण्टे के 80 रु. मजदूरी तथा 2 घण्टे बचाने के कारण 20 रु. प्रीमियम के रूप में अर्थात् कुल भुगतान 100 रुपये किया जाएगा।

इस योजना में भी समयानुसार मजदूरी की गारण्टी दी जाती है तथा बचाए गए समय (Time Saved) हेतु भी दर वही रखी जाती है। कुशलता को इससे अधिक प्रेरणा मिलती है।

4 रोवन योजना (Rowan Plan)—इस पद्धति के प्रतिपादन का श्रेय श्री जेम्स रोवन को है। इसके अन्तर्गत समय के आधार पर मजदूर को न्यूनतम मजदूरी की गारण्टी दी जाती है। एक प्रमाण समय किसी कार्य को पूरा करने हेतु निश्चित कर दिया जाता है। यदि दिए हुए समय से पूर्व ही कार्य कर लिया जाता है तो बचाए गए समय के लिए कुल समय के अनुपात में भुगतान किया जाता है। उदाहरण के लिए यदि कोई कार्य 10 घण्टों में पूरा करना है और वह कार्य 6 घण्टों में पूरा कर लिया जाता है, बचाया हुआ समय 4 घण्टे है और समय दर 10 रु प्रति घण्टा है तो इसके अन्तर्गत प्रीमियम होगा—

$$\frac{\text{बचाया गया समय (Time Saved)}}{\text{दिया गया समय (Time Allowed)}} \times \text{लिया गया समय (Time Taken)} \times \text{दर}$$

$$\frac{4}{10} \times 6 \times 10 = 24 \text{ रु}$$

अतः अधिक को 60 रु (6×10) मजदूरी तथा 24 रु प्रीमियम अर्थात् कुल 84 रु प्राप्त होंगे।

इस पद्धति के अन्तर्गत हैल्ले पद्धति की तुलना में अधिक प्रीमियम प्राप्त होता है। लेकिन यह तभी सम्भव होगा जब बचाया गया समय (Time Saved) दिए हुए समय (Time Allowed) का 50% से कम हो। यदि बचाया हुआ समय 50% है तो दोनों में समान तथा 50% से अधिक होने पर हैल्ले पद्धति के अन्तर्गत अधिक प्रीमियम प्राप्त होगा।

5 इमरसन योजना (Emerson Plan)—इसका प्रतिपादन प्रो इमरसन ने किया। यह पद्धति रोवन पद्धति के अनुसार कार्य-क्षमता के सूचकांक तथा किए गए कार्य के समय के मूल्य पर आधारित है। इसमें सूचकांक प्रमाण समय (Standard Time) में लिए गए वास्तविक समय का भाग लगाकर ज्ञात करते हैं। उदाहरण के लिए 36 प्रमाण समय के घण्टों का कार्य 40 घण्टों में होना है तो कार्य-क्षमता या कार्यकुशलता 90 प्रतिशत होगी। विभिन्न कार्यकुशलताओं के लिए विभिन्न प्रीमियम की दरें निर्धारित की जाती हैं। कम से कम 65% तक की कार्यकुशलताओं को प्रीमियम दिया जाता है। इस प्रकार की पद्धति उन छोटे कर्मचारियों के लिए लागू की जाती है जिनकी कार्य क्षमता बहुत कम होती है तथा जो शन-प्रतिगत प्रीमियम योजना के प्रमाण को प्राप्त नहीं कर सकते हैं।

6 गैन्ट की कार्यभार एवं बोनस पद्धति (Gantt Task and Bonus System)—इस पद्धति का प्रतिपादन श्री हेनरी एल गैन्ट ने किया था। इसके अन्तर्गत हैल्ले योजना के समान धीरे-धीरे काम करने वाले अधिक को प्रति घण्टा की दर से और तेज काम करने वाले मजदूरों का इकाई दर से मजदूरी दी जाती है। साथ ही टेलर पद्धति के समान यह प्रमाण (Standard) तक पहुँचने में समय और असमय मजदूरों में निश्चित रूप से भेद करती है। गैन्ट योजना सब योजना की प्रति घण्टा दर की गारण्टी देता है। यदि दिए हुए समय में कार्य पूरा नहीं किया जाता

है तो मजदूरी तो दी जाएगी लेकिन उसको बोनस प्राप्त करने का कोई अधिकार नहीं होगा। यह बोनस 20 से 25% तक होता है जो कि दिन के अन्त में काम में लाया जाता है।

उदाहरण के लिए किसी कारखाने में एक श्रमिक को ॥ घण्टे कार्य करना होता है। मजदूरी 2 रु प्रति घण्टा है तथा काम भी 8 घण्टे में पूरा होने वाला होता है। यदि श्रमिक उस कार्य को 8 घण्टे में पूरा कर लेता है तो उसको 20% बोनस उसकी कुल मजदूरी का दिया जाएगा। 8 घण्टे की मजदूरी 2 रु प्रति घण्टा के हिसाब से 16 रु तथा 20% बोनस में 3 रु 20 पैसे अर्थात् कुल 19 रु 20 पैसे मिलेंगे। यदि 8 घण्टे में उस कार्य को पूरा नहीं करता है तो उसे केवल 1॥ रु मजदूरी के रूप में मिलेंगे लेकिन बोनस नहीं मिलेगा।

7. परिवर्तन पैमाना पद्धति (Sliding Scale System)—इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूरी में परिवर्तन वस्तुओं की कीमतों तथा जीवन-निर्वाह लागत एवं लाभों में परिवर्तन के साथ किए जाते हैं। यदि वस्तुओं की कीमतों, जीवन-निर्वाह लागत तथा लाभों में वृद्धि होती है तो उसी अनुपात में भी मजदूरी में वृद्धि की जाती है। यह पद्धति नियोक्ताओं द्वारा, उन वस्तुओं में जिनकी कीमतों में अधिक परिवर्तन होते हैं, चाही जाती है। फिर भी इस पद्धति का कई कारणों से विरोध किया जाता है। कीमतों में होने वाले परिवर्तन को सन्तोषप्रद तरीके से मापना कठिन है क्योंकि कीमतों में परिवर्तन कई कारणों से होते रहते हैं। साथ ही बाजार की शक्तियों पर मजदूरी-निर्धारण हेतु श्रमिकों को नहीं छोड़ा जा सकता। इसके अतिरिक्त नियोक्ता तथा श्रमिक अपने-अपने फायदे के लिए कीमतों में परिवर्तन लाने का प्रयास करेंगे।

मजदूरी भुगतान के तरीकों का श्रमिकों की आय स्वयं उनकी दक्षता, राष्ट्रीय साक्षरता एवं आर्थिक कल्याण पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। प्रो पीयू के अनुसार यदि उत्पादन में हुई वृद्धि का विवरण श्रमिकों में उनके योगदान के अनुसार किया जाता है तो इससे उनके आर्थिक कल्याण में वृद्धि होती है। यह उस स्थिति में ही सम्भव है जब मजदूरी का भुगतान सामूहिक सौदेगारी के नियन्त्रण में कार्यानुसार किया जाए।

एक अच्छी प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति की विशेषताएँ (Characteristics of Good Incentive Wage System)

बिस्मि भी फर्म या उद्योग द्वारा एक प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति लागू करते समय उत्पादन, बचाया गया समय, लिया गया समय और प्रमाप समय आदि आधारभूत तत्त्वों को शामिल किया जाता है। इस प्रकार किसी भी योजना में निम्नांकित विशेषताएँ होनी चाहिए—

1. कोई भी पद्धति सरल, समझने योग्य तथा श्रमिकों द्वारा गणना के योग्य होनी चाहिए।

2. उत्पादन तथा कार्यकुशलता में वृद्धि के साथ-साथ आमदनी में प्रत्यक्ष रूप से परिवर्तन होना चाहिए।

3 श्रमिकों को तुरन्त उनकी भाय प्राप्त होनी चाहिए ।

4 कार्य प्रमाणों (Work Standards) को सुव्यवस्थित अध्ययन के पश्चात् निश्चित करना चाहिए ।

5 किसी भी परिवर्तन पर प्रेरणात्मक मजदूरी की गारण्टी की जानी चाहिए ।

6 श्रमिकों को आधार घण्टा दर की गारण्टी दी जानी चाहिए । यदि दिया हुआ प्रमाण कार्य पूरा नहीं होता है तो श्रमिकों को पुनः प्रशिक्षण देना चाहिए ।

7. प्रेरणात्मक पद्धति उद्योग तथा संस्थान के लिए मितव्ययी होनी चाहिए । जिससे न केवल उत्पादन में ही वृद्धि हो बल्कि उत्पादकता में वृद्धि हो और प्रति इकाई लागत में कमी हो ।

8. श्रमिकों के स्वास्थ्य तथा कल्याण पर विपरीत प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए ।

9. तकनीकी परिवर्तनों या योजना में परिवर्तन करने हेतु इस प्रकार की योजना लोचपूर्ण होनी चाहिए ।

10. प्रेरणात्मक पद्धति से श्रमिकों में सहयोग, एकता एवं भ्रातृत्व की भावना को बढ़ावा मिलना चाहिए ।

किसी भी प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की योजना को जल्दबाजी में लागू नहीं करना चाहिए । इससे संस्थान अथवा उद्योग को लाभ होने के स्थान पर हानि होने के ही अधिक अवसर होंगे । अतः इस प्रकार की योजना को लागू करने से पूर्व प्रमाण कार्य, प्रमाण समय, दक्षता आदि का सुव्यवस्थित ढंग से अध्ययन करना चाहिए तथा इसे योजनाबद्ध तरीके से लागू करना चाहिए जिससे कि वांछनीय लाभ प्राप्त किए जा सकें ।

प्रेरणात्मक मजदूरी योजना की बुराईयों के सम्बन्ध में सावधानियाँ (Precautions against ill-effects of Incentive Wage System)

सभी प्रेरणात्मक योजनाएँ लाभपूर्ण नहीं होती हैं । उनमें कुछ सावधानियाँ भी होती हैं जिनको लागू करते समय हमें ध्यान में रखना चाहिए । ये निम्नलिखित हैं—

1. श्रमिकों की यह भावना बन जाती है कि प्रेरणात्मक योजना के अन्तर्गत वे उत्पादन की ओर ध्यान अधिक देते हैं जबकि उत्पादन की किस्म की ओर ध्यान नहीं देते । घटिया किस्म की वस्तु उत्पादित करने से बाजार में उनकी बिक्री अधिक नहीं हो सकेगी तथा जिस संस्थान में योजना लागू की गई है वह उसी के लिए घातक सिद्ध होगी । इस बुराई को दूर करने हेतु उत्पादन पर जाँच तथा निरीक्षण लागू करना होगा ।

2 कभी-कभी प्रेरणात्मक योजनाओं को लागू करने से उनमें परिवर्तनशीलता का अभाव पाया जाता है जिसके परिणामस्वरूप नवीन उत्पादन की रीतियों, मशीनों, आधुनिकीकरण तथा विवेकीकरण आदि के लाभ प्राप्त नहीं हो पाते । अतः इन परिवर्तनों को लागू करने हेतु प्रेरणात्मक योजना में लोच का गुण पाया जाना चाहिए ।

3. प्रेरणात्मक योजना के अन्तर्गत थमिक 'अधिक कार्य अधिक मजदूरी' के लोभ से कार्य करने रहने हैं और प्रायः सुरक्षा सम्बन्धी नियमों का ध्यान नहीं रखने। परिणामस्वरूप दुर्घटनाएँ अधिक होती हैं। दुर्घटनाओं को कम करने हेतु भी थमिकों पर नियरानी रखनी पड़ती है।

4. अधिक मजदूरी प्राप्त करने के लोभ से अधिक कार्य करने से थमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है और इसने उनकी कार्य-श्रमता पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसके लिए प्रेरणात्मक आय की अधिकतम सीमा निश्चित करनी चाहिए।

5. अधिक दक्ष थमिक को अधिक नया कम दक्ष थमिक को कम मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इससे आय की अनमानता बढ़ती है। इस अनमानता के कारण अधिक दक्ष तथा कम दक्ष थमिकों में आय में ईर्ष्या की भावना उत्पन्न हो जाती है और उनमें एकता का अभाव पनपता है। आय सम्बन्धी अन्तर यदि वैज्ञानिक ढंग से चलाई गई योजनाओं के परिणामस्वरूप होता है तो फिर थमिकों को आय में किसी तरह की ईर्ष्या नहीं रखनी चाहिए। इनके लिए थमिक सघों का दायित्व है कि वे अपने सभी सदस्यों के बीच मजदूर सम्बन्ध एवं एकता की भावना पैदा करें।

6. भुगतान के प्रेरणात्मक तरीकों को कभी भी अन्धे अम-प्रवन्ध सम्बन्धों का प्रतिस्थापन (Substitute) नहीं समझना चाहिए। अम-प्रवन्ध सम्बन्धों का होना भी आवश्यक है।

लाभ-श्रम-भागिता (Profit-sharing)

प्राचीन आर्थिक विचारधारा के अन्तर्गत लाभ पर सम्पूर्ण अधिकार पूँजीपति का माना जाता था। मार्क्स के अनुसार 'लाभ चोरी की हुई मजदूरी है' तथा वर्तमान समय में समाजवादी विचारधारा तथा कल्याणकारी राज्य की स्थापना हो जाने से किसी भी मस्यान या उद्योग में उत्पन्न लाभ पर न केवल माहूमी का ही अधिकार माना जाता है बल्कि यह समझा जाने लगा है कि बिना थमिकों के सहयोग के लाभ प्राप्त नहीं किया जा सकता। लाभ में से थमिकों को भी हिस्सा दिया जाना चाहिए।

लाभ-श्रम-भागिता की योजना सर्वप्रथम फ्रान्सीसी चिन्तक श्री एम. लेक्लेयर (M. Leclayer) ने सन् 1820 में आरम्भ की। इसके अनुसार यदि लाभ का कुछ हिस्सा थमिकों को दे दिया जाए तो इससे और अधिक लाभ एवं बचत होती है।

अर्थ (Meaning)—लाभ-श्रम-भागिता के अन्तर्गत नियोजक थमिकों को उनकी मजदूरी के अनतिरिक्त लाभ में से कुछ हिस्सा देना है यदि दोनों पक्षों के बीच मगझौते पर आधारित होता है। इसी भी सस्यान में प्राप्त लाभ औद्योगिक प्रणाली का अभिन्न अंग है और थमिकों के औपण को समाप्त करने हेतु इस योजना के महत्व पर जोर दिया गया है।

लाभ-भ्रश भागिता की वांछनीयता (Desirability of Profit-sharing)

लाभ भ्रश भागिता की योजना से सामाजिक लाभ (Social Justice) प्रदान किया जा सकता है। किसी भी संस्थान में जो लाभ प्राप्त होता है वह श्रमिकों के कारण से होता है और यदि हम इस लाभ में से श्रमिकों को कुछ भी नहीं दें तो यह उनके प्रति अन्याय होगा।

यदि लाभ का हिस्सा श्रमिकों को न देकर पूँजीपति या साहसी रख लेता है तो इससे श्रमिकों में मानसिक वे सम्बन्ध मधुर नहीं रहते। इससे आए दिन हड़ताल, धीमी गति से कार्य करने की प्रवृत्ति से औद्योगिक उत्पादन में गिरावट आती है। अतः अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने तथा उत्पादन में वृद्धि करने हेतु लाभ भ्रश भागिता योजना का होना आवश्यक है।

लाभ भ्रश भागिता में श्रमिकों को मजदूरी के अतिरिक्त लाभ में से हिस्सा मिलता है जिससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और इसके परिणाम स्वरूप उत्पादकता में वृद्धि होगी। इससे अच्छी योग्यता वाले श्रमिक आकर्षित होते हैं।

लाभ भ्रश भागिता योजना की सीमाएँ (Limitations of Profit sharing Scheme)

लाभ भ्रश भागिता योजना की कुछ सीमाएँ हैं जो निम्नांकित हैं—

1) श्रम संघ नेताओं द्वारा इस योजना का विरोध किया जाता है क्योंकि श्रमिक नेताओं का कहना है कि इस योजना से श्रम संघों को दुर्बल बनाया जाता है। इससे श्रमिक मालिकों पर आश्रित होते हैं।

2) इस योजना के अन्तर्गत लाभ के लोभ में श्रमिक अधिक व्यय करते हैं। अतः उनकी कार्यकुशलता घटती है और निम्न वास्तविक मजदूरी मिलती है।

3) श्रमिकों को दिया जाने वाला हिस्सा आसानी से मालूम नहीं किया जा सकता है। लाभ भ्रश भागिता की गणना एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक स्थान से दूसरे स्थान पर अलग अलग आधारों पर होगी। इससे श्रमिकों में कम हिस्सा तथा अधिक हिस्सा पाने वाले दो वर्ग होंगे। इससे औद्योगिक संघर्ष उत्पन्न होते हैं।

4) श्रमिकों को मिलने वाला हिस्सा अधिक नहीं होने के कारण वे मालिकों की ईमानदारी में अविश्वास करने लगते हैं और इस प्रकार की योजना में अधिक रुचि नहीं लेते।

5) मालिक भी इसका विरोध करते हैं। उनका कहना है कि जब श्रमिकों को उद्योग के लाभ में से हिस्सा दिया जाता है तो हानि होने पर श्रमिकों द्वारा हानि का भार भी वहन करना चाहिए। वे इस योजना को एक पक्षीय योजना बताते हैं।

6) इस योजना के अन्तर्गत दोनों पक्ष अपना अपना महत्त्व बताते हैं कि लाभ उनके प्रयासों का परिणाम है और इससे उनमें घापस में झगड़ा उत्पन्न हो जाता है।

7) श्रमिकों को जब उद्योग के लाभ में से हिस्सा दिया जाने लगता है तो वे मुस्ती से कार्य करते हैं जिससे उत्पादन में गिरावट आती है।

इस प्रकार की योजना पूर्ण रूप से कही भी सफल नहीं हुई है क्योंकि इसकी कई सीमाएँ हैं। फिर भी हम कह सकते हैं कि इस प्रकार की योजना की सफलता के लिए एक ऐसे वातावरण की आवश्यकता है जिनमें दोनों पक्ष (अधिक व गालिक) एक दूसरे पर विश्वास करते हैं। यह कहना कि इससे औद्योगिक विवाद नहीं होंगे, बिल्कुल सही नहीं है। यह जरूर है कि इस योजना के लागू करने से कुछ सीमा तक विवादों को कम किया जा सकता है।

भारत में लाभार्थ (बोनस) योजना : इतिहास और टाँचा¹

सही प्रथों में बोनस के मुक्तान की प्रथा का प्रादुर्भाव प्रथम विश्वयुद्ध के अन्तिम दिनों में हुआ था। इस प्रश्न पर विचार-विमर्श के दौरान ह्वाइटले आयोग ने यह मत व्यक्त किया था—

“हमारे कहने का मतलब यह नहीं है कि अपनी कार्यकुशलता के मौजूदा स्तर के अनुसार, कामगार को पहले किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के कारोबार में होने वाले लाभ में सदा ही उचित भाग मिलता है या उसे छब मिलता है, लेकिन जब तक उत्तम सगठन उतना दुर्बल रहेगा, जितना कि आज है, तब तक इस बात का सदा खतरा बना रहेगा कि उसे उद्योग के कारोबार में (मुनाफे का) उचित भाग देने में सफलता न मिले। समय-समय पर इस बात के गुभावर दिए गए हैं कि लाभ बाँटने की योजनाओं को आमतौर पर लागू करने से इस मुश्किल को घासान किया जा सकता है, लेकिन इस आन्दोलन ने भारत में जरा भी प्रगति नहीं की और औद्योगिक विकास की मौजूदा स्थिति में ऐसी योजनाओं के लाभदायक या प्रभावी सिद्ध होने की सम्भावना नहीं है।”

मुद्र योनस

सन् 1914-18 के युद्धकाल में वस्तुओं के दाम बढ गए थे। नतीजा यह हुआ कि वास्तविक तनखाहों तो कम हो गईं और दूसरी ओर व्यापार में लाभ बहुत बढ गए। उस समय मजदूरों ने अतिरिक्त पैसे के लिए आन्दोलन किया। कुछ तो इसलिए कि वे अपने वेतन और वास्तविक तनखाहों के बीच अन्तर कम करना चाहते थे और कुछ इसलिए भी कि उद्योगों द्वारा उस दौर में कमाए गए अतिरिक्त मुनाफों में भी हिस्सा बाँटने का उनका इरादा था। इस स्थिति में कुछ औद्योगिक इकाइयों को अपने मजदूरों को 'मुद्र योनस' देने पर मजबूर कर दिया।

उस समय दिया जाने वाला योनस दो तरह का था—(1) यह गालिकों द्वारा सद्भावना प्रदर्शन के रूप में केवल ग्रेजुटी या अनुग्रह राशि के नाम पर दिया जाता था, (2) यह था तो यहैवाई अर्थ के बदले दिया जाता था या बा बाणिज्य अर्जित प्रकाश के स्थान पर मिलता था।

मजदूरी का अधिकार

दूसरे विश्वयुद्ध के दौरान युद्धकालीन बोनस का अर्थ ऐसा भुगतान समझा जाने लगा जो कि युद्ध के दौरान कमाए गए प्रतिरिक्त मुनाफे में से मजदूरी को दिया जाता था। इटियन सेक्टर कॉन्वेंस (1943) मुनाफा बाँटने के बारे में बोनस पर विचार विमर्श करने के बाद इस निष्कर्ष पर पहुँची थी कि बोनस के प्रश्न पर महंगाई भत्ते के तत्वाल से अलग विचार करना चाहिए और यह एक ऐसा तत्वाल है जिसे मालिकों का अपने कर्मचारियों से वातचीन करने तय करना है। उनके मालिकों ने स्वेच्छा से बोनस दिया, पर इस तत्वाल पर अनेक विवाद भी भारत तथा अधिनियम के अधीन अदालतों में उठाए गए। अदालतों का कहना था कि श्रम और पूँजी के सहयोग से ही मुनाफे हुए हैं, इसलिए मजदूरी का अधिकार है कि वे किसी समय विशेष में प्रतिरिक्त लाभ में हिस्सा बाँटने की माँग करें। अभी तक भी बोनस का दावा एक कानूनी अधिकार नहीं था। केवल उसे मजदूरी की समुष्टि रखने की दृष्टि से न्याय, तर्क और सहभावना के सिद्धान्तों के आधार पर स्वीकार किया गया था।

बम्बई उच्च न्यायालय का फैसला

यह स्थिति तब तक चली रही जब तक इस प्रश्न पर बम्बई उच्च न्यायालय ने यह निर्णय नहीं दे दिया कि बोनस की माँग मजदूर का अधिकार है। उसने कहा—“बोनस एक ऐसा भुगतान है जो किसी मालिक द्वारा कर्मचारियों को एक स्पष्ट या निहित समझौते के अधीन किए गए काम के लिए प्रतिरिक्त पारिश्रमिक के रूप में किया जाए।”

बोनस विवाद समिति

बम्बई के सूती बपटा मिल कामगरो को सन् 1920, 1921 व 1922 के लिए सन् 1921, 1922 व 1923 में भी बोनस दिया गया था। सन् 1923 के लिए बोनस न देने के विरोध में जनवरी, 1924 के अन्त में एक भ्रामक हड़ताल हुई थी। इसके पदस्वरूप बम्बई उच्च न्यायालय के तत्कालीन मुख्य न्यायाधीश सर मार्सेन मेन्नीड की अध्यक्षता में एक बोनस विवाद समिति स्थापित की गई थी।

निचारेार्थ विषय

समिति का निम्नलिखित विषयों पर विचार करना था—

(1) बम्बई की सूती बपटा मिलों द्वारा अपने कर्मचारियों को सन् 1919 से दिए गए बोनस की प्रकृति और आधार पर विचार करना और इस बात की घोषणा करना कि क्या इस बारे में कर्मचारियों का कोई पारम्परिक, कानूनी या साम्यता का दावा बन गया है? और (2) सन् 1917 से आन्वेष्य अवधि तक हर वर्ष के लिए मिलों द्वारा कमाए गए मुनाफों की जाँच करना ताकि उनकी तुलना सन् 1923 में हुए मुनाफों से की जा सके और मिल मालिकों की इस मान्यता पर मत दिया जा सके कि पिछले वर्षों की तरह सन् 1923 में बोनस देने का कोई प्रौचित्य नहीं है क्योंकि सन् 1923 में सूती वस्त्र उद्योग ने कुल मिलाकर जो मुनाफा कमाया है उसमें आधार पर बोनस नहीं दिया जा सकता।

समिति से कहा गया था कि वह इस बारे में कोई निर्णय या प्रमेल के लिए मुभावा न दे बल्कि केवल तथ्य सबूत तक ही सीमित रहे।

समिति के निष्कर्ष

मिल मजदूरी को पाँच वर्षों तक जो बोनस दिया गया था उसकी प्रकृति और आधार की जाँच-परख करने के बाद कमेटी ने यह घोषित किया कि मिल मजदूरी को वार्षिक बोनस के मुग्तान का कोई ऐसा पारम्परिक, कानूनी या तर्कसंगत दावा नहीं बनता जिसे अदालत में सही ठहराया जा सके। सन् 1917 के बाद के वर्षों में हुए मुनाफों की जाँच-परख करने और सन् 1923 में हुए मुनाफों से उसकी तुलना करने के बाद समिति ने कहा कि सन् 1923 के लिए सूती वस्त्र उद्योगों ने कारोबार किया है, उससे मिल मालिकों की यह बात सही ठहरती है कि उसके आधार पर कोई बोनस नहीं दिया जा सकता।

वैसे समिति का विचार यह था कि मजदूरी ने अपने मालिकों के विरुद्ध जो दावा किया है, उसकी सही प्रवृत्ति को देखते हुए यह मालिकों और मजदूरी के बीच सौदेबाजी का प्रसन्न बन गया था, जिसमें तर्क या न्याय व औचित्य के सिद्धान्तों के अनुरूप भी सोच-विचार किया जा सकता है। यह सवाल इस बात को निश्चित करने का नहीं है कि इन दोनों के बीच अनुबन्ध का स्वरूप क्या है।

अहमदाबाद की समस्या

सन् 1921 में अहमदाबाद में भी उद्योग के सामने ऐसी ही समस्या उठ खड़ी हुई थी। बोनस की विस्तृत शर्तों पर विवाद हो गया था। स्वर्णीय ए मदन मोहन मालवीय जी की मध्यस्थता से ही इस समस्या का हल निकला था। मालवीय जी ने कहा था—

“मेरी स्पष्ट मान्यता यह है कि अगर किसी मिल को अच्छा लाभ होता है, तो मजदूरी को प्रामाण्य पर हर वर्ष के अन्त में एक मास के वेतन के बराबर बाँत दिया जाना चाहिए, क्योंकि मजदूरी के निष्ठापूर्ण सहयोग से ही मिल ऐसा मुनाफा कमा पाती है। अगर फायदा बहुत ज्यादा हुआ हो तो मिल मालिकों को चाहिए कि मजदूरी को ज्यादा बोनस दे।”

स्वैच्छिक मुग्तान

दूसरा विश्वयुद्ध छिड़ने पर समस्त उद्योगों को अनिवार्य सेवाएँ (रख-रखाव) सम्पादन के लहान से आया गया था। असामान्य युद्धकालीन परिस्थितियों के कारण कुछ कम्पनियों ने बहुत अधिक मुनाफे कमाए और औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों ने खुद इस बात को अच्छा समझा कि मजदूरी को खुश व सन्तुष्ट रखा जाए।

सन् 1941 से 1945 तक बम्बई के मिल मालिक सघ की सदस्य मिलों ने स्वेच्छा से बोनस प्रोषित किया। सन् 1941 में यह रकम कर्मचारियों की वार्षिक वेसिक प्राय का 1/8वाँ भाग और सन् 1942 से 1945 तक 1/6वाँ भाग थी।

बहुत से मामलों में बोनस अदायगी कर दी गई, पर साथ ही यह भी कहा गया कि बोनस देने की बात अधिक मुनाफा होने से सम्बन्धित है। कुछ मामलों में

तो स्वयं मजदूरों या कर्मचारियों ने यह स्वीकार कर लिया कि अगर कम्पनी को कोई लाभ मुनाफा न हुआ हो तो वे लोग बोनस के रूप में उसका हिस्सा पाने के अधिकारी नहीं होंगे। उस समय बोनस को 'वहशीश' के रूप में समझा जाता था।

श्रमिक अधिकार

बोनस के बारे में पहले समझा जाता था कि यह मालिक द्वारा अपने कर्मचारियों को अपनी मनमर्जी से दी जाने वाली मुक्त व स्वैच्छिक भेंट है, लेकिन यह विचार पुराना पड़ गया। किसी व्यावसायिक प्रतिष्ठान में काम करने वाले सभी लोगों का सहयोग ही औद्योगिक सस्थानों को ठीक व फलदायक रखने के लिए जरूरी माना जाने लगा। अब उद्योगों के बारे में केवल व्यावसायिक दृष्टिकोण में ही नहीं सोचा जा रहा था, इसका मानवीय पक्ष भी विचारणीय हो गया था। उद्योग क्षेत्र में शान्ति बनाए रखने की बात पर बल दिया जाने लगा था। बम्बई के मुख्य न्यायाधीश एम सी दायरा ने कहा था—(1) मजदूरों को किसी साल विशेष में हुए ज्यादा मुनाफों में हिस्सा भागने का अधिकार है और (2) ज्यादा मुनाफों को बाँटने का अच्छा तरीका तय करने के लिए बोनस देना है। श्री दायरा की इस बात से महाराष्ट्र के ही नहीं, अन्य राज्यों के न्यायाधीशों ने भी सहमति प्रकट की, लेकिन बोनस की परिभाषा निश्चित करने के लिए कोई फार्मूला तैयार करने की दिशा में कोशिश नहीं की गई।

'अनजाने सागर की यात्रा'

अप्रैल, 1948 में आयोजित इंडियन लेबर कॉन्फ्रेंस ने मुनाफा बाँटने के विषय पर विचार-विमर्श करते हुए कहा था कि यह मामला इस प्रकार का है कि इस पर विशेषज्ञों द्वारा विचार किया जाना चाहिए। भारत सरकार ने मुनाफा बाँटने के प्रश्न पर विचार करने के लिए एक समिति गठित की। समिति से कहा गया कि वह सरकार को निम्नलिखित बातों के लिए सिद्धान्त तय करने में अपनी मलाह दे—(अ) श्रमिकों को उचित तनखा, (आ) उद्योगों में निवेशित पूँजी पर उचित लाभ, (इ) सस्थानों के रख-रखाव और विस्तार के लिए पर्याप्त संचित कोष की व्यवस्था और (ई) अधिशेष लाभ में मजदूरों के हिस्से का निर्धारण। इसे आम तौर पर (आ) व (इ) में किए गए उत्पादन प्रावधानों के अनुसृत तालमेल बँटाते हुए (कम या ज्यादा) तय किया जाना था।

समिति कोई ऐसी प्रक्रिया तय नहीं कर सकी, जिसके आधार पर मुनाफों में कर्मचारियों के हिस्से की बात को उत्पादन के साथ तालमेल बँठाकर कम या ज्यादा तय किया जा सके। समिति का विचार था—“इसलिए बड़े पैमाने पर मुनाफों में बँटवारे का प्रयोग करना एक अनजान-अनदेखे सागर की यात्रा पर निकलने जैसा होगा।”

समिति ने सुझाव दिया कि कुछ मुख्यस्थित उद्योगों में मुनाफा बाँटने की बात प्रायोगिक तौर पर लागू की जा सकती है। ये उद्योग हैं—(1) सूती वस्त्र, (2) जूट, (3) इस्पात (मुख्य उत्पाद), (4) सीमेंट, (5) टायर उत्पादन और (6) सिगरेट उत्पादन।

मुनाफा बंटने का प्रयोग करने का सुझाव देने के पीछे औद्योगिक शान्ति बनाए रखने की भावना ही काम नर रही थी। समिति का यह भी कहना था कि अधिशेष लाभ का अनुमान लगाने और उसे कानून के अनुसार बाँटा गया है, इस बात को प्रमाणित करने की पूरी जिम्मेदारी कम्पनियों ऊँ बँध रीति से नियुक्त लेखा परीक्षकों पर डाल दी जानी चाहिए।

केन्द्रीय परामर्शदात्री परिषद् ने उक्त समिति की रिपोर्ट पर विचार किया, लेकिन उस दिशा में कोई समझौता नहीं हो सका। व्यवहार रूप में मुनाफे के बँटवारे की प्रक्रिया समय-समय पर औद्योगिक अदालतों व न्यायाधिकरण द्वारा बोनस प्रदायगी के निर्णय देने के रूप में चलती रही। लेकिन उनके पचाटों में इसके लिए कोई समरूप या स्पष्ट आधार उभर कर सामने नहीं आ सका।

श्रमिक अपीली ट्रिब्यूनल फार्मूला

इस पृष्ठभूमि में, थोड़े समय तक चले श्रमिक अपीली ट्रिब्यूनल (एल ए, टी) ने बोनस मुगलान के सिद्धान्त तय किए थे। सन् 1950 में सूनी कपड़ा उद्योग के विवाद पर अपने फैसले में श्रमिक अपीली ट्रिब्यूनल ने श्रमिकों को बोनस देने से सम्बन्धित भुरज सिद्धान्तों का प्रारूप सामने रखते हुए कहा था—

“हमें (बोनस को) भव अनुग्रह मुगलान नहीं माना जा सकता क्योंकि यह बात मानी जा चुकी है कि अगर बोनस के दावे का प्रविरोध किया जाए तो उसमें देना औद्योगिक विवाद उभरता है जिसका फैसला बैंप रूप से गठित औद्योगिक न्यायालय या ट्रिब्यूनल को करना होता है।”

सन् 1952 में एक दूसरे मामले में हमने बोनस का परिमाण निश्चित करने वाले आधारों की व्याख्या करते हुए कहा था—

“इस ट्रिब्यूनल की लगातार यह नीति रही है कि श्रमिकों के लिए ऐसी वेतन दर या मान तय की जाए जो वेतनों की घाम दबा-दिशा के अनुसर होने के साथ-साथ कम्पनी की मुगलान क्षमता के अनुसृत भी हो और अगर सम्भव हो तो इन मुनाफे के अधिशेष में से बोनस देकर उसे आधिक लाभ पहुँचाया जाए। इन मामलों को किसी सिद्धान्तों के आधार पर निश्चित करना होगा, न कि प्राचारहीन बातों पर। क्योंकि अगर हम सिद्धान्त से अलग हट जाते हैं तो श्रमिक निर्णयों में एक-रूपता नहीं रहेगी और अनिश्चित आधारों पर फैसले देना औद्योगिक सम्बन्धों के लिए खतरनाक सिद्ध होगा।”

पहले मामले के सन्दर्भ में निश्चित किए गए फार्मूल के अनुसार, जो कि ‘पूर्ण पीठ फार्मूलो’ (फुल बैंच फार्मूला) के नाम से जाना गया सकल लाभ में से निम्न-लिखित खर्चों की व्यवस्था करने के बाद ही बँटवारे के लिए अधिशेष निश्चित किया जाएगा। ये हैं—

- (1) टूटे-फूटे के लिए श्रावधान,
- (2) पुनर्वास के लिए सचिन कोष,
- (3) चुकता पूँजी पर 6% लाभ, और
- (4) कार्य पूँजी पर चुकता पूँजी की तुलना में कम दर पर लाभ;

को अन्तिम रूप दिया उसमें विभिन्न पक्षों द्वारा दिए गए सुझावों का भी ध्यान रखा गया था। इसे 29 मई, 1965 को बोनस मुग्तान अध्यादेश, 1965 के नाम से जारी किया गया था। 25 सितम्बर, 1955 को बोनस मुग्तान अधिनियम 1965 ने इस अध्यादेश का स्थान ले लिया।

बोनस विधायक को सांविधानिक चुनौती

29 मई, 1965 को बोनस अध्यादेश जारी होने के तुरन्त बाद ही विभिन्न उच्च न्यायालयों में इस विधेयक व महत्वपूर्ण प्रावधानों की सांविधानिक वैधता को चुनौती देते हुए अपीलें दायर की गईं। कानून की सांविधानिक वैधता को सर्वांग चुनौती देते हुए सविधान के अनुच्छेद 32 के अधीन सर्वोच्च न्यायालय में दो रिट पेटिशन और धम्बई के प्रयोगिक न्यायालय ने निर्णय के विरुद्ध एक दीवानी अपील दायर की गई। पूरे अधिनियम की आलोचना की गई। खासतौर पर धारा 10, जिसके तहत लाभ न होने की स्थिति में भी न्यूनतम बोनस मुग्तान का प्रावधान था, धारा 33, जिसका सबंध कुछ अनिर्णीत विवादों पर अधिनियम को लागू करने से था, और धारा 34 (2) को जिसका सम्बन्ध बोनस की मौजूदा डेढ़ी दरों को सुरक्षण देने से था, चुनौती दी गई थी। सर्वोच्च न्यायालय ने 5 अगस्त, 1966 को दिए गए अपने फैसले में धारा 10 की सांविधानिक वैधता को उचित ठहराया था। अधिकतम बोनस या सेट ऑन या अग्रिम देना व सेट ऑफ या मुग्तान प्रणाली से सम्बन्धित प्रावधानों को बरकरार रखा गया। लेकिन धारा 33 और 34 (2) और साथ ही धारा 37 को भी (जो अधिनियम के प्रावधानों की व्याख्या करने में आने वाली कठिनाइयों को दूर करने का अधिकार सरकार को देती है), सांविधानिक दृष्टि से प्रवैध घोषित कर दिया।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले से बनी स्थिति से निपटने की कठिनाई

फैसले के तुरन्त बाद मजदूरी ने प्रतिवेदन दिया कि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निरस्त घोषित प्रावधानों (विशेषकर उच्चतर बोनस की मौजूदा स्थिति को सुरक्षण देने वाले) को फिर से बहाल किया जाए। दूसरी ओर मालिकों का कहना था कि यथास्थिति बनाए रखी जाए।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के बाद दूसरी स्थिति पर स्थायी श्रम समिति और इसके बाद गठित द्विपक्षीय समिति द्वारा विचार किया गया। लेकिन फिर भी पक्षों के बीच विभिन्न प्रस्तावों पर कोई समझौता नहीं हो सका और विरोधी प्रस्ताव पेश किए गए।

सन् 1969 में बोनस अधिनियम में संशोधन

मेटल वर्क्स नम्पनी और इसके कर्मचारियों के बीच बोनस विवाद पर सर्वोच्च न्यायालय ने फैसला दिया कि धारा 6 (सी) के अधीन देयकर राशि का हिसाब लगाते समय बोनस अधिनियम के तहत दिए गए बोनस को सकल लाभ से घटाया नहीं जाएगा। इस फैसले के फलस्वरूप यह हुआ कि कर के नाम पर घटाई जाने वाली रकम वास्तविक देय कर से ज्यादा बैठ जाती थी और बोनस देने पर

आयकर के अधीन मालिक को मिलने वाली कर छूट की पूरी रकम उसकी जेब में जाती थी। यह बात सरकार की नीति-नीति के विपरीत ठहरती थी। मजदूर तो सर्वोच्च न्यायालय द्वारा धारा 34(2) को रद्द किए जाने से पहले ही बुझी थे। मेटल वर्क्स कम्पनी के मामले में दिए गए नए फैसले से और अधिक उद्वेलित और बेचैन हो गए। क्योंकि इन दोनों निर्णयों से उन्हें मिलने वाली बोनस राशि पर दुष्प्रभाव पड़ा था। इसलिए 10 जनवरी 1969 को एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम की धारा 5 में संशोधन कर दिया गया। इस संशोधन में यह स्पष्टीकरण दिया गया था कि किसी लेखा वर्ष में मालिक को मिलने वाली कर छूट राशि को बाद वाले लेखा वर्ष के उपलब्ध अधिपेय में जोड़ना होगा। इस प्रकार कर छूट की राशि भ्रष्ट (अर्थात् लेखा वर्ष 1968 से आगे) मालिक और उनके लिए कर्मचारियों के बीच 40:60 के अनुपात में बाँटी जाएगी। बाद में एक संसदीय अधिनियम ने इस अध्यादेश का स्थान ले लिया।

राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने निम्नलिखित सिफारिशें दी हैं—

वार्षिक बोनस देने की प्रणाली सस्तिस्त्व में आ गई है। उसने अपना स्थान बना लिया है और भविष्य में भी सम्भवतः जारी रहेगी। जहाँ तक बोनस के परिमाण को तय करने का प्रश्न है, उसे सामूहिक सौदेबाजी के जरिए तय किया जा सकता है। लेकिन ऐसे समझौतों को आधार बनाने वाले फामूले को कानूनी होना होगा। सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम को अधिक समय तक आजमा कर देखना चाहिए। कुछ कम्पनियों ने, जो बोनस अधिनियम पारित होने से पहले बोनस दिया करती थी, भ्रष्ट बोनस देना बन्द कर दिया है, क्योंकि यह अधिनियम उन पर लागू नहीं होता। इन कम्पनियों को केवल इसी बात पर बोनस की अवधारणा बन्द नहीं करनी चाहिए। सरकार को चाहिए कि ऐसी कम्पनियों के सदस्य में अधिनियम में उचित संशोधन करने की सभावना पर विचार करे।

यह तय किया गया कि बोनस पुनरीक्षण समिति की रिपोर्टें मिलने के बाद इस मामले पर विचार किया जाए।

बोनस पुनरीक्षण समिति का गठन

बोनस भुगतान अधिनियम में संशोधन करने के लिए 19 अगस्त, 1966 को श्री चित्त बसु द्वारा राज्यसभा में बोनस भुगतान (संशोधन) विधेयक, 1966 के नाम से एक विधेयक प्रस्तुत किया गया। उनके द्वारा प्रस्तावित संशोधनों के मुख्य उद्देश्य थे—

- (1) अधिनियम की धारा 10 के अधीन देय न्यूनतम बोनस को लेखा वर्ष में अर्जित वेतन मजदूरी के 4% से बढ़ाकर वार्षिक प्राप्ति के 1/12 करना,
- (2) अधिनियम की धारा 11 को हटाना जो अधिकतम बोनस को लेखा वर्ष के वेतन/मजदूरी के 20% तक सीमित करती है, और

- (3) धारा 32 द्वारा अलग किए गए सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के अलावा उन सभी सार्वजनिक प्रतिष्ठानों पर इस अधिनियम को लागू करना, जो कम्पनियों और निगमों की तरह चलाए जाते हैं।

मन्त्रालय से परामर्श करके और मन्त्रिमण्डल के निर्देशानुसार इस विधेयक का विरोध करने और यह आश्वासन देने का फैसला किया गया कि सरकार उचित समय पर स्वयं एक उचित विधेयक पेश करेगी ताकि सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम को ऐसी व्यापारिक प्रतिद्वन्द्विता न करने वाली सार्वजनिक क्षेत्र की कम्पनियों पर लागू किया जा सके, जो वर्तमान में अधिनियम की धारा 20 के अधीन इससे छूटी रह गई हैं। उक्त विधेयक को राज्यसभा ने 26 मार्च, 1971 को मंजूरी दे दी। बहस के दौरान थम मन्त्री ने यह आश्वासन दिया कि सरकार अतीत के अनुभवों को देखते हुए कानूनी बोनस भुगतान की पूरी योजना का पुनरीक्षण करेगी।

पिछले दौर में उल्लिखित आश्वासन के अनुरूप 28 अप्रैल, 1978 को एक समिति स्थापित की गई जिस पर सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम के व्यवहार के पुनरीक्षण की जिम्मेदारी थी। उसका स्वरूप व विचार क्षेत्र निम्न-लिखित था—

1. स्वरूप—अध्यक्ष एवं सदस्य—(1) श्री एन एन भट्ट, (2) श्री हरीश महिद्रा, (3) श्री आर पी बिलीमोरिया, (4) श्री जी रामानुजन, (5) श्री सतीश सुब्बा, (6) श्री महेश देसाई, (7) डॉ एस एल पुनेकर।

2. विचार क्षेत्र—बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के संचालन की समीक्षा करना और उसमें प्रस्तावित योजना में उचित संशोधन सुझाना और खासतौर पर निम्नलिखित पर सुझाव देना—

- (1) क्या उन सस्थानों पर (कारखानों के अलावा) जहाँ 20 से कम श्रमिक काम करते हैं इस अधिनियम को लागू करना चाहिए। और यदि हाँ, तो रोजगार की किस सीमा तक? क्या इन छोटे सस्थानों में बोनस भुगतान के लिए अलग फार्मुला होना चाहिए?
- (2) क्या न्यूनतम बोनस (4%) की सीमा को बढ़ाने का मामला बनता है। यदि हाँ तो किस स्तर तक वृद्धि की जाए?
- (3) क्या बोनस भुगतान की वर्तमान उच्च सीमा और सेट ऑन या अग्रिम भुगतान और सेट ऑफ या मुजरा प्रणाली में किसी फेरबदल की जरूरत है? यदि हाँ, तो इस परिवर्तन की दिशा क्या होगी?
- (4) क्या समूचे बोनस भुगतान को किसी न किसी रूप में सस्थान में उत्पादन में/उत्पादकता से समुक्त कर दिया जाना चाहिए?
- (5) क्या वर्तमान 4% न्यूनतम बोनस जारी रहे और उत्पादन/उत्पादकता की समुचित योजना के अध्ययन से इसे और बढ़ाने का प्रावधान भी किया जाना चाहिए?

(6) किसी भी सम्बन्धित/अनुपयी मामले पर विचार करना और सुझाव देना।

समिति अपनी सिफारिशों को अन्तिम रूप देने से पहले राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था पर उनके सम्भावित प्रभाव का भी सावधानीपूर्वक आकलन करेगी।

बोनस पुनरीक्षण समिति की अन्तरिम रिपोर्ट

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 13 सितम्बर, 1972 को न्यूनतम बोनस, इसके भुगतान के तरीके, न्यूनतम बोनस में वृद्धि का उत्पादन/उत्पादकता से सम्भावित सम्बन्ध, प्रसार आदि प्रश्नों के बारे में अपनी अन्तरिम रिपोर्ट प्रस्तुत कर दी थी। समिति के निष्कर्ष इस विषय पर प्रस्तुत दो प्रत्यक्ष-मूल्य रिपोर्टों में समीक्षित हैं। एक रिपोर्ट अध्यक्ष, डॉ. एस. डी. पुनेकर, थी एन एस भट्ट और हरीश सहिद्रा की तरफ से पेश की गई थी और दूसरी रिपोर्ट पेश करने वाले थे श्री आर डी बिलीमोरिया, श्री महेश देसाई, श्री जी रामानुजम और श्री सतीश लुम्बा।

समिति द्वारा प्रस्तुत दोनों रिपोर्टों पर सावधानीपूर्वक विचार करने के बाद निम्नलिखित कदम उठाए गए—

- (1) बोनस अधिनियम के तहत छाने वाले श्रमिकों की मिलत वाले न्यूनतम कामूनी बोनस को 4% से बढ़ाकर लेखा वर्ष 1971-72 के लिए 8.4% कर दिया गया।
- (2) बोनस भुगतान अधिनियम के तहत छाने वाले समस्त व्यक्तियों को 8.4% तक पूरा भुगतान नकद किया जाए। जहाँ कथित लेखा वर्ष में दिए जाने वाले बोनस की रकम 8.4% से अधिक हो और कथित लेखा वर्ष में दिए जाने वाले भुगतान और सन् 1970-71 लेखा वर्ष में किए गए भुगतान के बीच भ्रष्टाचार कोई अन्तर (अनुकूल अर्थों में) हो, (यानी जहाँ यह भुगतान 8.4% से अधिक रहा हो) तो देश की मौजूदा आर्थिक स्थिति का देखते हुए दम कर्मचारियों के अविविध निधि खाते में जमा करा दिया जाएगा।

उपर्युक्त (1) और (2) में निहित व्यवस्थाओं को गैर-प्रतियोगी सार्वजनिक क्षेत्र प्रतिष्ठानों पर भी लागू किया जाएगा।

यह आधिकारिक आदेश जारी कर दिए जाँए कि अधिनियम में औद्योगिक समीक्षण होने तक, उन सार्वजनिक प्रतिष्ठानों को भी (जिन्हें इस समय बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 20 की व्यवस्था के अन्तर्गत, बोनस देने से छूट मिली हुई है) उपर्युक्त आचार पर सन् 1971 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए भुगतान करना चाहिए, और

सरकार ने मालिकों के केन्द्रीय संगठन से कहा कि वे अपने सदस्य संस्थानों को यह सलाह दे कि उन्हें 'खाइलकर फामूले' के नाम से प्रचलित फामूले के सन्दर्भ में कर्मचारियों को दिए गए अग्रिम धन की वसूली करने पर जोर नहीं देना चाहिए।

बाद में एक संसदीय अधिनियम ने इन अध्यादेश का स्थान ले लिया।

सन् 1972-73 के लिए न्यूनतम बोनस

सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम में सितम्बर, 1973 में किए सशोधन किया गया और यह व्यवस्था कर दी गई कि सन् 1972 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए तनखाह या मजदूरी के 8½% की दर से न्यूनतम बोनस का भुगतान किया जाए, तथा कुछ मामलों में, बोनस के एक अंश को बर्माकारियों के भविष्य निधि खाते में जमा कर दिया जाए। लेकिन श्रमिकों की ओर से ऐसे प्रतिवेदन प्राप्त हुए हैं कि उन्हें प्राप्य बोनस की राशि नकद दी जानी चाहिए और सरकार ने उनकी प्रार्थना स्वीकार करने का निश्चय किया। तदनुसार 14 दिसम्बर, 1973 को अधिनियम में संशोधन कर दिया गया।

सन् 1973-74 के लिए न्यूनतम बोनस

15 जुलाई, 1974 को हुई अपनी बैठक में राजनीतिक मामलों की मन्त्रिमण्डलीय समिति ने हमारे नोट पर विचार विमर्श किया, जो सन् 1973 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के बारे में न्यूनतम देय बोनस भुगतान से सम्बन्धित था। समिति ने फैसला किया कि कोई अध्यादेश जारी करने के बजाय, यह वही अधिक धन्यता रहेगा कि मालिकों के प्रमुख प्रतिनिधि सचो को धनीपञ्चारिक रूप से सन् 1973-74 लेखा वर्ष के लिए 8½% की दर से न्यूनतम बोनस का भुगतान करने की सलाह दी जाए। केन्द्रीय धर्म मन्त्री ने इस सम्बन्ध में 22 जुलाई, 1974 को एक बैठक आयोजित की। राज्य सरकारों से भी कहा गया कि वे राधा के मालिक संगठनों को सन् 1973-74 लेखा वर्ष के लिए 8½% की दर से न्यूनतम बोनस भुगतान करने की सलाह दें। उनसे यह भी कहा गया कि वे यही सलाह सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को भी दें। बाद में बोनस भुगतान अधिनियम में 11 सितम्बर, 1974 को संशोधन करके उसमें सन् 1973 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए न्यूनतम बोनस के भुगतान की व्यवस्थाएँ जोड़ दी गईं। बोनस पुनरीक्षण समिति द्वारा अन्तिम रिपोर्ट प्रस्तुत करना

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 14 दिसम्बर, 1974 को नई दिल्ली में अपनी अन्तिम रिपोर्ट सरकार को प्रस्तुत कर दी थी।

बोनस भुगतान (संशोधन) अध्यादेश सन् 1975 का जारी होना

बोनस पुनरीक्षण समिति द्वारा अपनी अन्तिम रिपोर्ट में दी गई सिफारिशों के बारे में विभिन्न स्तरों पर काफी विस्तार से विचार विमर्श किया जाए। गत मितम्बर के मध्य में सरकार द्वारा इन सिफारिशों पर निर्णय लिए गए और उन निर्णयों के अनुरूप 25 सितम्बर, 1975 को बोनस भुगतान (संशोधन) अध्यादेश जारी कर दिया गया।

'न्यूनतम बोनस की जो दर इस अधिनियम के तहत 4% है उसे सन् 1974 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए भी बरकरार रखा गया है। लेकिन अल्प वेतन पाने वाले मजदूरों को लाभ पहुँचाने की दृष्टि से कुल न्यूनतम बोनस की राशि व्रमश 40 रुपये और 25 रुपये से बढ़ाकर 100 रुपये और

60 रुपये कर दी गई है। वाद के वर्षों के लिए न्यूनतम बोनस का मुग्तान 4 वर्ष के चक्र में उपलब्ध अधिशेष पर आधारित होगा। अगर अधिशेष बहुत कम है तब भी न्यूनतम बोनस या मुग्तान दिया जाएगा। लेकिन अगर कोई अधिशेष नहीं है तो कोई बोनस देय नहीं होगा।”

हर वर्ष त्योहारों के अवसर पर बोनस को लेकर बहुत अधिक औद्योगिक विवाद खड़े हो जाते थे और परिस्थितियों के दबाव के सामने उस अवसर पर तदर्थ फैसले कर लिए जाते थे। इस कारण इस मामले पर स्थिरता लाने की तुरन्त आवश्यकता की देखते हुए, जैसा कि बोनस आयोग ने भी कहा था और किसी वजह से ही बोनस के बारे में कानून लागू करने की आवश्यकता महसूस की गई थी, अधिनियम की धारा 34(3) को निकाल दिया गया। जिन सस्यानों पर बोनस कानून लागू होता था, उनमें घातकर अधिनियम के तहत कटौतियों की अनुमति केवल बोनस कानून के अधीन दिए गए बोनस पर ही प्रदान की गई थी।

वैको को बोनस की श्रेणी से अलग कर दिया गया। वैको, जीवन बीमा निगम, भारतीय ग्राम बीमा निगम, बन्दरगाह व डाक तथा अन्य गैर प्रतियोगी सार्वजनिक सस्यानों में बोनस के बदले अनुग्रह मुग्तान की अनुमति दी गई। इस मुग्तान की अधिकतम दर 10% रखी गई।

अधिनियम में मौजूदा 20% की वर्तमान अधिकतम सीमा बरकरार रखी गई। यह भी व्यवस्था की गई कि अधिनियम के तहत अगर कर्मचारी अपने मालिकों से लाभ पर आधारित वार्षिक देय बोनस की अवश्यगी के बारे में कोई समझौता करते हैं, तो उस स्थिति में भी बोनस 20% से ज्यादा नहीं होगा।

अधिनियम से सरकार को यह अधिकार भी मिला है कि वह कम से कम दो महीने का नोटिस देकर ऐसे किसी भी सस्यान को, जिसमें 10 से कम कर्मचारी काम नहीं करते, अपनी अधिमूचना में उल्लिखित लेखा वर्ष के लिए अधिनियम के प्रावधानों को लागू कर सकती है यह उल्लेखनीय है कि वर्तमान कानून गैर-कारखाना इकाइयों के सम्बन्ध में उन्हीं सस्यानों पर लागू होता था, जहाँ कम से कम 20 व्यक्ति काम करते हो।

बोनस : अन्तरिम फैसला (अगस्त, 1977)¹

18 अगस्त को जनता पार्टी की कार्यकारिणी की विफारिश पर केन्द्रीय मन्त्रिमण्डल ने यह फैसला किया कि सन् 1976 के वर्ष का बोनस आपात्काल से पहने की तरह 8.33 प्रतिशत से कम नहीं होगा। इन्दिरा सरकार ने बोनस का वितम्बित अदायगी स्वीकार करते हुए न्यूनतम बोनस का प्रतिशत 8.33 निश्चित किया था। लेकिन आपात्काल लागू होने पर महँगी कृषि नीति को सन्तुलित करने, मुद्रा प्रसार पर अकुल लगाने और सार्वजनिक क्षेत्र का घाटा कम करने के लिए न्यूनतम बोनस समाप्त कर दिया गया। जनता पार्टी ने चुनाव घोषणापत्र में पुरानी दर से बोनस का वादा किया था।

केन्द्रीय मन्त्रिमण्डल के फैसले के अनुसार प्रत्येक प्रतिष्ठान को, चाहे उसने सन् 1976 में मुनाफा कमाया हो या घाटा दिखाया हो, निर्धारित दर से बोनस देना होगा। दूसरी ओर अधिस्तम सीमा बाँध दी गई है। यह है कुल वेतन का 20%। केवल उन कम्पनियों को इस जिम्मेदारी से मुक्त किया जा सकेगा जो यह बोझ नहीं उठा सकते, लेकिन इसके लिए उन्हें विशेष अनुमति प्राप्त करनी होगी। सार्वजनिक क्षेत्र के वे प्रतिष्ठान जिनका कि कार्यक्षेत्र पर एकाधिकार है, जैसे कोल इण्डिया और इण्डियन टेलीफोन इण्डस्ट्रीज, अपने कर्मचारियों को बोनस कानून के आधार पर रकम प्रदान करेंगे। यह कानून वेशों पर भी लागू होगा। लेकिन बीमा कम्पनियाँ तथा विभागीय प्रतिष्ठान जैसे रेनवे और डाक सार इन्व देनदारी से मुक्त रहेंगे।

उद्योगपतियों के प्रवक्ताओं ने कहा है कि इस फैसले के प्रतिष्ठानों पर जो बोझ पड़ेगा उसे हलका करने के लिए रियायती दर पर ऋण मिलने तथा ऐसी ही अन्य सुविधाओं की व्यवस्था की जानी चाहिए।

इस फैसले से अनुमान है कि देश में बोनस की शक्त में कोई बड़ी अरब रुपये की अदायगी की जाएगी, जबकि इस व्यवस्था के अभाव में इसकी आधे से भी कम रकम बोनस के रूप में अदा की जाती थी।

इसके पहले जुलाई में अनिवार्य जमा योजना में रकम की दूसरी किस्त नरुद वापस करने का फैसला किया गया था। यह रकम भी तीन अरब 36 करोड़ बैठना । इस तरह बोनस और अनिवार्य जमा योजना दोनों की अदायगी मिनाकर कोई 5 अरब रुपये की मुद्रा पूर्ति बढ़ जाएगी। लेकिन सरकार का अनुमान है कि दो कारणों से महँगाई पर विशेष असर नहीं पड़ेगा। एक तो इसलिए कि मार्च, 1977 से 22 जुलाई, 1977 तक मुद्रा की पूर्ति केवल 38% बढ़ी है जबकि सन् 1976 की इसी अवधि में यह 82 प्रतिशत बढ़ी थी। दूसरे सरकार ने इस आशा से कि आकर्षक ध्यान देने पर श्रमिक वर्ग बोनस और अनिवार्य जमा का सारा पैसा खर्च न करके राष्ट्रीय बचत पत्रों में लगाने की सोच सकता है। सरकार ने पाँच वर्ष के विशेष राष्ट्रीय विकास पत्र जारी किए हैं। इन बचत पत्रों में जो रकम लगाया जाएगा उन पर 13% की दर से ध्यात्र मिलेगा। दूसरे शब्दों में 100 रुपये का बचत पत्र खरीदने वाले को पाँच वर्ष बाद 165 रुपये मिल सकेंगे। लेकिन इन विशेष बचत पत्रों में कितना रकम लगाया जाएगा इसके बारे में वित्त मन्त्रालय की आशा है कि यह रकम अधिक से अधिक एक अरब तक हो सकती है।

बोनस सम्बन्धी यह फैसला इस अर्थ में अन्तरिम फैसला माना गया कि सन् 1977 के लिए समग्र राष्ट्रीय नीति के सन्दर्भ में फैसला किया जाएगा। अमर मन्त्री श्री रवीन्द्र वर्मा ने आशा व्यक्त की कि केन्द्र सरकार शीघ्र ही मजदूरी, ग्रामदनी और भावों के बारे में राष्ट्रीय नीति तय करेगी और उती के मन्दर्भ में सन् 1977 के बारे में निर्णय लिया जाएगा। इस नीति की रूपरेखा तैयार करने के लिए एक समिति गठित की जा चुकी है जो निकट भविष्य में अपनी रिपोर्ट पेश कर देगी।

19 अगस्त को प्रधानमन्त्री श्री मोरारजी देसाई ने आकाशवाणी और दूरदर्शन से श्रमिकों के नाम एक सन्देश प्रसारित किया और कहा कि सरकार ने बोनस सम्बन्धी जो फैसला किया है वह श्रमिक वर्ग में सरकार के विश्वास के आधार पर और उनके अधिकारों के स्वीकार के रूप में किया। उन्होंने श्रमिक वर्ग से प्रतीक की कि अनिवार्य जमा योजना और बोनस की अदायगियों की प्रथिद से अधिक सम्भव रकम वे देश के विकास कार्यों में लगाएँ और इस तरह महँगाई का दबाव रोकने में सरकार की सहायता करें।

मजदूरी और राष्ट्रीय आय (Wages and National Income)

मजदूरी आय को दिया जाने वाला पारिधमिक है। अन्य बाने समान रहने हुए राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने पर मजदूरी बढ़ेगी तथा इसमें कमी आने पर मजदूरी भी कम होगी। राष्ट्रीय आय में से श्रमिकों को दिया जाने वाला भाग स्वतन्त्रता के पश्चात् बढ़ा है। प्रो बी एन दत्तार के अनुसार सन् 1947 से 1957 की अवधि में राष्ट्रीय आय में श्रमिकों (संगठित श्रमिक) का हिस्सा स्थिर ही रहा। दूसरा अध्ययन शिवसागरी (Shivsaagari) द्वारा किया गया था जो कि सन् 1951-61 की अवधि से सम्बन्धित है। इस अध्ययन को रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया बुलेटिन में प्रकाशित किया गया था। इसके अनुसार "राष्ट्रीय आय में कारखाना मजदूरी का हिस्सा प्रथम पंचवर्षीय योजना में 3.4% था और वह दूसरी पंचवर्षीय योजना में बढ़कर सन् 1961 में 4.4% हो गया।" सन् 1951-61 की अवधि में राष्ट्रीय आय में कारखानों से प्राप्त आय 640 करोड़ रुपये से 1540 करोड़ रुपये हो गई। इस अवधि में रोजगार 35% बढ़ा। इस अवधि में प्रति कारखाना श्रमिक की वार्षिक नकद औसत आमदनी और प्रति व्यक्ति राष्ट्रीय आय चालू मूल्यों पर क्रमशः 38% और 22% बढ़ी। इसमें हम यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि एक औसत भारतीय निवासी की तुलना में कारखाने के मजदूर की वार्षिक स्थिति सुधरी है।

जहाँ तक मजदूरी और लाभ का सम्बन्ध है इस विषय में प्रो. पालेकर (Prof. S. A. Palekar) ने सन् 1939 से 1950 की अवधि का अध्ययन किया है। इस अध्ययन के अनुसार श्रमिक की उत्पादन के मूल्य का केवल 4% मिला जबकि निर्माताओं को श्रमिकों को मिलने वाले हिस्से में तीन गुना लाभ मिला। यह सन् 1939 की तुलना में बताया गया है। वद्यपि निर्माताओं द्वारा और बाजारों में कमाए गए लाभ को इसमें सम्मिलित नहीं किया गया है। निर्माताकारी उद्योगों की गणना (Census of Manufacturing Industries) के अनुसार सन् 1949-50 की तुलना में सन् 1958 में श्रमिकों की मजदूरियाँ जो कि निर्माताओं द्वारा मूल्य में जोड़ी गईं, 50% में गिर कर 40% रह गईं। इस तरह से मूल्यों के योग के प्रतिफल के रूप में मजदूरी सन् 1960 की तुलना में 1964 में 40% से घट कर 36.5% रह गई। राष्ट्रीय श्रम आयोग (National Commission on Labour) के अनुसार भी यह गिरावट और भी अधिक रही।

मजदूरी का प्रमापीकरण (Standardisation of Wages)

हमारे देश के श्रमिकों की एक महत्वपूर्ण समस्या उनकी मजदूरी में प्रमापीकरण का अभाव है। एक ही उद्योग तथा एक ही औद्योगिक केन्द्र पर एक ही प्रकार के व्यवसाय में विभिन्न मजदूरी की दरें पायी जाती हैं। इस प्रकार मजदूरी एक प्रान्त से दूसरे प्रान्त में ही भिन्न नहीं होती है बल्कि एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक कारखाने से दूसरे कारखाने तथा एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में भी मजदूरी की दरें भिन्न-भिन्न पायी जाती हैं। मजदूरी स्तर बम्बई, पंजाब, बंगाल, दिल्ली आदि स्थानों पर ऊँचा है जबकि असम और उड़ीसा में यह नीचा है। इस प्रकार श्रमिकों की मूल मजदूरी (Basic wages) में भी भिन्नता नहीं पायी जाती है बल्कि उनके महँगाई भत्ते तथा जीवन निर्वाह लागत में भी भिन्नता पायी जाती है।

मजदूरी में प्रमापीकरण के अभाव के कारण वे मजदूरी की विभिन्न दरें कई दोषों को उत्पन्न करने वाली होती हैं—

- 1 एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक औद्योगिक केन्द्र से दूसरे औद्योगिक केन्द्र में मजदूरी में विभिन्नता के कारण श्रमिकों में प्रवासी प्रवृत्ति (Migratory tendency in workers) देखने को मिलती है। कम मजदूरी वाले उद्योग को छोड़कर अधिक अधिक मजदूरी वाले उद्योग में चले जाते हैं। इससे स्थायी श्रम-शक्ति (Stable labour force) के मार्ग में बाधा उत्पन्न होती है।

- 2 एक ही औद्योगिक केन्द्र पर एक उद्योग में कम और दूसरे उद्योग में अधिक मजदूरी होने के कारण कम मजदूरी वाले श्रमिकों के दिमाग में असन्तोष घर कर जाता है जिससे हड़ताल, धीमे कार्य करने की आदत आदि को प्रोत्साहन मिलता है जो छोटे औद्योगिक भण्डों को जन्म देते हैं।

3. मजदूरी में भिन्नताओं के कारण अलग अलग वर्गों के लिए प्रशासन, प्रबन्ध एवं संगठन का अलग-अलग ढाँचा तैयार किया जाता है। अलग अलग प्रशासन, प्रबन्ध एवं संगठन के कारण समय, धन एवं श्रम का व्यर्थ होना है।

इन दोषों को ध्यान में रखते हुए हमें मजदूरी की भिन्नताओं को समाप्त करना पड़ेगा। मजदूरी के प्रमापीकरण के अन्तर्गत हम यह देखते हैं कि एक ही उद्योग में समान कार्य करने वाले श्रमिकों को समान ही मजदूरी दी जाए। इसका अर्थ यह नहीं है कि सभी श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाए। इसका अर्थ है कि श्रमिकों को उचित और वांछनीय मजदूरी दी जानी चाहिए जिसे कि समान रूप से क्रियान्वित किया जा सके।

मजदूरी का प्रमापीकरण सभी सम्भव हो सकता है जबकि श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि सहयोग और सद्भावना के वातावरण में परस्पर मिलकर निश्चित प्रमापीकरण का स्तर तय करें। एक हद तक मजदूरी के प्रमापीकरण की समस्या को मजदूरों की न्यूनतम मजदूरी द्वारा दूर किया जा सकता है।

ब्रिटेन, अमेरिका और भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन; भारत में औद्योगिक एवं कृषि मजदूरों की मजदूरी; भारत में श्रमिकों का जीवन-स्तर

(STATE REGULATIONS OF WAGES IN U.K.,
U.S.A AND INDIA; WAGES OF INDUSTRIAL
AND AGRICULTURAL WORKERS IN INDIA;
STANDARD OF LIVING OF WORKERS IN INDIA)

मजदूरी का राजकीय नियमन (State Regulations of Wages)

श्रमिक को अपना श्रम बेचने के लिए स्वयं को उपस्थित करना पड़ता है। पहले साहसी आर्थिक, सामाजिक एवं राजनीतिक दृष्टि अन्धी स्थिति में होने के कारण रोजगार की शर्तों आदि का निर्धारण स्वयं करता या और परिणामस्वरूप श्रमिक का बहुत अधिक शोषण होता था। हमारे देश में ग्रामीण अर्थ-व्यवस्था ध्वस्त-मिश्र होने से हस्तशिल्पी व कृषि श्रमिकों में बेरोजगारी फैल गई। उस समय मजदूरी को निश्चित करने हेतु कोई श्रम संधि भी नहीं थी। इससे मजदूरी के निम्न स्तर पाए जाते थे।¹ 19वीं शताब्दी के अन्त में पूँजीपतियों ने मजदूरी-निर्धारण में 'वस्तु दृष्टिकोण' (Commodity Approach) को छोड़ दिया। इसके स्थान पर श्रम उत्पादन तथा सामूहिक सौदाकारी को आधार नहीं माना गया। बीतती सरी में श्रमिक को एक मानवीय साधन माना गया और वस्त्राणकारी राज्य की धारणा के विकास के साथ सामाजिक न्याय की स्थापना हेतु मजदूरी-निर्धारण में विभिन्न सरकारों ने हस्तक्षेप आरम्भ किया।²

1 Giri, V. V. : Labour Problems in Indian Industry, p. 220

2 Vaid, K. N. : State and Labour in India, p. 89

मजदूरी के तीन आर्थिक कार्य हैं—

1 मजदूरी उद्योग के उत्पादन को आय के रूप में श्रमिकों में वितरित करती है। समाज का अधिकांश हिस्सा श्रमिकों का है।

2 मजदूरी सामग्री के रूप में अर्थ-व्यवस्था में साधनों को विभिन्न उत्पादन स्रोतों में आवंटन करने की क्रिया को प्रभावित करती है।

3 मजदूरी कीमत स्तर एवं रोजगार (Price Level and Employment) को निर्धारित करती है।

मजदूरी निर्धारण करने के सिद्धान्तों की आवश्यकता (Need for Principles of Wage Fixation)

हमारे देश में मजदूरी निर्धारण हेतु सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है क्योंकि यहाँ की परिस्थितियाँ विभिन्न विकसित देशों जैसे अमेरिका, इंग्लैंड से भिन्न हैं।

1 हमारे श्रमिकों के असंगठित और अनिश्चित होने तथा अस्थायी श्रम शक्ति (Unstable labour force) आदि के कारण नियोजकों की तुलना में श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति कमजोर (Weak bargaining power of workers) है।¹ इससे उनका शोषण किया जाता है। अतः इस दुर्बल सामूहिक सौदाकारी की स्थिति में मजदूरी-निर्धारण में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है।

2 कुछ उद्योगों अथवा संस्थानों में श्रमिकों को बहुत ही कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि श्रमिकों की पूर्ति उनकी माँग की तुलना में अत्यधिक होती है। इस शोषण को समाप्त करने हेतु मजदूरी का नियमन सरकार द्वारा नितान्त आवश्यक है।

3 आर्थिक स्थिरता (Economic Stability) बनाए रखने हेतु भी मजदूरी का नियमन सरकार द्वारा आवश्यक है। विकसित देशों की समस्या प्रभावपूर्ण माँग का कम होना तथा भारत जैसे विकासशील देशों में प्रभावपूर्ण माँग की अधिकता (Excess of Effective Demand) का पाया जाना है। विकसित देशों में मजदूरी बढ़ाकर अर्थात् अधिक क्रय शक्ति वाले लोगों से कम क्रय शक्ति वाले लोगों की ओर क्रय शक्ति का स्थानान्तरण करके आर्थिक स्थिरता रखी जा सकती है। अधिक ऊँची मजदूरी के कारण उत्पादकता में वृद्धि, अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध, माँग और कीमतों की स्थिरता, अधिक लाभ, अधिक विनियोग, राष्ट्रीय साधनों का अत्यधिक उपयोग आदि रूपों में लाभ प्राप्त होता है।

4 सामाजिक न्याय (Social Justice) प्रदान करने हेतु भी सरकारी नियमन आवश्यक है। सभी श्रमिकों को उनके उत्पादन में योगदान के अनुसार मजदूरी दी जानी चाहिए। समान कार्य के लिए समान मजदूरी दी जाए।

1 *Srivastava, G. L.* Collective Bargaining & Labour Management Relations in India p 315

2 *Vaid K. N.* State & Labour in India, p 89

तैयार किए जा सकते हैं तथा कीमतों में होने वाले परिवर्तनों को इस आधार पर मातूम किया जा सकता है और उसी के अनुसार न्यूनतम मजदूरी में परिवर्तन किए जा सकते हैं।

प्रो के एन. वैंद के अनुसार "पर्याप्त मजदूरी को प्राप्त करना प्रत्येक सम्य समाज का उद्देश्य है, जबकि सभी के लिए न्यूनतम मजदूरी देना सरकार की प्रत्यक्ष जिम्मेदारी है।"¹

न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय निम्नलिखित तत्वों को सम्बुलित रूप से काम लेना होगा। उदाहरणार्थ, मानवीय आवश्यकताएँ, परिवार के कमाने वाली की संख्या, निर्वाह लागत और समान कार्य हेतु दी जाने वाली मजदूरी दरें आदि को ध्यान में रखकर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना उचित एवं वांछनीय होगा।

जुलाई, 1957 में भारतीय श्रम सम्मेलन में सर्वप्रथम न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के आधार के बारे में सर्वप्रथम प्रस्ताव पास किया गया और यह बताया गया कि न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण मानवीय आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी (Need-based Minimum Wages) निर्धारित करनी चाहिए। इस सम्मेलन में न्यूनतम मजदूरी समितियों (Minimum Wage Committees), वेतन मण्डलों (Wage Boards) और प्राधिकरणों (Adjudicators) आदि मजदूरी-निर्धारण करने वाली मशीनरी हेतु न्यूनतम मजदूरी के लिए निम्न आधार स्वीकार किए गए—²

1. श्रमिक के परिवार में तीन उपभोग इकाइयों (Three consumption units) को शामिल करना चाहिए। श्रमिक की पत्नी तथा उसके बच्चों द्वारा अर्जित आय को ध्यान में नहीं रखना चाहिए।

2. डॉ. आचकरोड द्वारा बताई गई कैलोरीज के आधार पर ही भोजन या खाद्य की आवश्यकता (Food requirements) के बारे में गणना करनी होगी।

3. कपड़े की आवश्यकता (Clothing requirements) के अन्तर्गत प्रति इकाई उपभोग 18 गज होना चाहिए और कुल मिलाकर 72 गज कपड़ा प्रति वर्ष दिया जाना चाहिए।

4. मकान किराया सरकारी औद्योगिक गृह-योजना के अन्तर्गत दी जाने वाली सुविधा के आधार पर दिया जाना चाहिए।

5. ईंधन, बिजली तथा अन्य व्यय की मदों के लिए न्यूनतम मजदूरी का 20% रखा जाना चाहिए।

इसके साथ ही प्रस्ताव में यह बताया गया कि यदि इन आधारों पर निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से यदि कहीं मजदूरी कम है तो इसके लिए वहाँ के सम्बन्धित अधिकारियों को इसके बारे में स्पष्टीकरण देना होगा। जहाँ तक उचित मजदूरी का

1. Vaid K N State and Labour in India, p. 90.

2. Savana, M C • Labour Problems and Social Welfare, p. 550

प्रश्न है उसके लिए वेतन मण्डलों को उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट को ध्यान में रख कर मजदूरी का निर्धारण करना होगा।

यह प्रस्ताव सबसे महत्वपूर्ण माना गया क्योंकि सर्वप्रथम न्यूनतम मजदूरी-निर्धारण के लिए ठोस प्रस्ताव पास कर स्वीकार किए गए। मजदूरी मण्डल (Wage Boards) मजदूरी निर्धारित करते समय इन प्रस्तावों को ध्यान में रखते हैं।

पर्याप्त मजदूरी (Living Wage)

अर्थ—पर्याप्त मजदूरी, मजदूरी का वह स्तर है जो किसी श्रमिक की अनिवार्य व आरामदायक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त हो। मजदूरी से श्रमिक अपनी तथा अपने परिवार की मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ होता है ताकि एक सभ्य समाज के नागरिक के रूप में आराम से जीवन व्यतीत कर सके।

इस प्रकार पर्याप्त मजदूरी वह मजदूरी है जो कि श्रमिक व उसके परिवार की भोजन, बपड़ा व मकान सम्बन्धी आवश्यकताओं को ही पूरा नहीं करती है बल्कि इससे बच्चों की शिक्षा, अस्वास्थ्य से सुरक्षा, सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति और वृद्धावस्था हेतु बीमा आदि के लिए भी सुविधाएँ उपलब्ध हो जाती हैं।¹

क्वीन्सलैण्ड औद्योगिक समझौता तथा पंचनिलेय अधिनियम (Queensland Industrial Conciliation and Arbitration Act) के अनुसार एक पुरुष श्रमिक को कम से कम इतना पारिश्रमिक (Remuneration) अवश्य देना चाहिए जिससे कि वह स्वयं, अपनी स्त्री तथा तीन बच्चों के परिवार को उचित आराम के साथ रखने में समर्थ हो सके। यही यह माना गया है कि पुरुष श्रमिक को ही अपने परिवार के अन्य सदस्यों की आवश्यकताओं को सन्तुष्ट करना पड़ता है।

उत्तरप्रदेश श्रम जाँच समिति, 1946 (U P Labour Enquiry Committee, 1946) के अनुसार पर्याप्त मजदूरी वह मजदूरी का स्तर है जिसके अन्तर्गत श्रमिक का पारिश्रमिक उतना पर्याप्त होता चाहिए कि वह जीवन निर्वाह पर व्यय करने के उपरान्त इतना धन बचा सके कि अन्य सामाजिक आवश्यकताओं जैसे—यात्रा, मनोरंजन, दवा, पत्र-व्यवहार आदि की सन्तुष्टि कर सके।

उचित मजदूरी समिति, 1948 (Fair Wage Committee, 1948) के अनुसार पर्याप्त मजदूरी के अन्तर्गत पुरुष श्रमिक व उनके परिवार की न्यूनतम आवश्यकताएँ, जैसे—भोजन, वस्त्र और मकान आदि ही पूरी न हो बल्कि यह इतनी होनी चाहिए कि इससे बच्चों की शिक्षा, बीमारी से रक्षा, सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति और वृद्धावस्था सहित अन्य दुर्भाग्यपूर्ण अवस्थाओं में बीमा आदि पूरे हो सकें। समिति ने यह भी सिफारिश की कि पर्याप्त मजदूरी निर्धारित करते समय राष्ट्रीय आय और उद्योग की भुगतान क्षमता को भी ध्यान में रखा जाए। इसके साथ ही पर्याप्त मजदूरी के लक्ष्य को पूरा करना अन्तिम लक्ष्य (Ultimate Goal)

होना चाहिए। उचित मजदूरी समिति ने मजदूरी-निर्धारण की अधिकतम या उच्च सीमा पर्याप्त मजदूरी तथा निम्नतम सीमा न्यूनतम मजदूरी निश्चित की।

उचित मजदूरी (Fair Wages)—उचित मजदूरी की समस्या काफी महत्वपूर्ण है जिसके बारे में विभिन्न देशों के अर्थशास्त्रियों ने विचार किया है। दुदोत्तर काल में धर्मिकों व मालिकों के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित करने हेतु कई प्रयास किए गए। इसके लिए धर्मिकों एवं मालिकों के व्यवहार तथा दृष्टिकोण में परिवर्तन ही आवश्यक नहीं है बल्कि धर्मिकों को भी कुछ पारिवर्त्मिक के रूप में अधिक मिलना चाहिए जिससे कि आपसी सहभावना व सहयोग का वातावरण तैयार किया जा सके। लाभ सहभागिता (Profit Sharing) तथा उचित मजदूरी सम्बन्धी विचार इस दिशा में महत्वपूर्ण है। सन् 1947 में औद्योगिक सम्मेलन में एक औद्योगिक शान्ति प्रस्ताव (Industrial Truce Resolution) पास किया गया था जिसमें धर्मिकों को उचित मजदूरी दिलाने की सिफारिश की गई। इस प्रस्ताव को कार्य रूप में परिणत करने के लिए भारत सरकार ने उचित मजदूरी-निर्धारण एवं क्रियान्वयन हेतु सन् 1948 में एक उचित मजदूरी समिति (Fair Wage Committee) नियुक्त की। इसकी रिपोर्टें सन् 1949 में प्रकाशित की गईं। इस समिति की सिफारिशों के आधार पर एक बिल तैयार किया गया और इसे सन् 1950 में संसद में पेश किया गया, लेकिन यह पास नहीं किया जा सका।

उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी की न्यूनतम सीमा न्यूनतम मजदूरी तथा उच्चतम सीमा पर्याप्त मजदूरी को माना जाता चाहिए। उच्चतम सीमा का निर्धारण उद्योग की भुगतान-क्षमता (Capacity of Industry to Pay) के आधार पर होना चाहिए। उद्योग की भुगतान-क्षमता निम्न तत्त्वों पर निर्भर करती है—

1. भ्रग की उत्पादकता (Productivity of Labour),
2. उसी उद्योग अथवा पड़ोसी उद्योग में प्रचलित मजदूरी दर (Prevailing rates of wages in the same or neighbouring localities),
- 3 राष्ट्रीय आय का स्तर एवं इसका वितरण (Level of National income and its distribution), और
- 4 देश की अर्थ-व्यवस्था में उद्योग का स्थान (Place of the Industry in the economy of the country)।

उचित मजदूरी समिति के अधिकांश सदस्यों का मत था कि उचित मजदूरी का निर्धारण न्यूनतम मजदूरी तथा पर्याप्त मजदूरी के बीच में होना चाहिए। उचित मजदूरी को पर्याप्त मजदूरी को प्राप्त करने का एक प्रगतिशील चरण माना गया है (Fair wage is a step towards progressive realisation of the living wage)।

प्रो. पीगू (Prof. A. C. Pigou) के अनुसार "जिस प्रकार के व्यक्तियों के बीच जो एक दूसरे के समान नहीं हैं, उसी प्रकार मजदूरी के सम्बन्ध में उचित से

हमारा आशय यह है कि आकस्मिक लाभ तथा हानियों को ध्यान में रखते हुए, जो कुशलता के अनुपात में, किसी एक व्यक्ति की कुशलता का माप उसके वास्तविक उत्पादन से किया जाए।”¹

उचित मजदूरी का निर्धारण (Determination of Fair Wages)

उचित मजदूरी समिति की सिफारिश के अनुसार उचित मजदूरी न्यूनतम व पर्याप्त मजदूरी की सीमाओं में निर्धारित की जाएगी और यह सीमा उद्योग की भुगतान-क्षमता पर निर्भर करती है तथा स्वयं उद्योग की भुगतान-क्षमता श्रमिक की कार्यक्षमता उद्योग में प्रचलित मजदूरी दरों, राष्ट्रीय आय का स्तर एवं वितरण तथा अर्थ-व्यवस्था में उद्योग का स्थान आदि पर निर्भर करती है।

कठिनाइयाँ (Difficulties)—उचित मजदूरी-निर्धारण करने के आधार उचित मजदूरी समिति ने दिए हैं लेकिन इस निर्धारण में कई कठिनाइयाँ आती हैं जो निम्नलिखित हैं—

उद्योग की भुगतान-क्षमता के निर्धारण में कठिनाई (Difficulty in determining the capacity to pay of the Industry)—उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा उद्योग की देय क्षमता (Capacity of Industry to Pay) पर आधारित होनी चाहिए। सैद्धान्तिक रूप से यह सही है कि उद्योग की देय क्षमता के आधार पर ही उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा निर्धारित की जाए। नियोजता इस बात का विरोध करते हैं तथा कहते हैं कि उद्योगों की देय क्षमता कम होने से अधिक मजदूरी नहीं दी जा सकती। दूसरी ओर श्रमिकों का बयान है कि अधिक मजदूरी देने से श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ती है, उत्पादन बढ़ता है, प्रति इकाई उत्पादन लागत कम आती है, वस्तु की माँग बढ़ती है, बाजार विस्तृत होता है और परिणामस्वरूप उद्योग की भुगतान क्षमता बढ़ती है। किन्तु उद्योग की देय क्षमता का निर्धारण करना एक कठिन समस्या है। उचित मजदूरी समिति के अनुसार “उद्योग की देय क्षमता का निर्धारण करने के लिए किसी विशिष्ट इकाई अथवा देश के समस्त उद्योगों की क्षमता को आधार मानना त्रुटिपूर्ण होगा। न्यायोचित आधार तो यह होगा कि किसी निर्धारित क्षेत्र के किसी विशिष्ट उद्योग की क्षमता को आधार माना जाए, तथा जहाँ तक सम्भव हो सके, उस क्षेत्र की समस्त सम्बन्धित औद्योगिक इकाइयों के लिए समान मजदूरी निर्धारित करनी चाहिए। स्पष्टतः मजदूरी निर्धारण करने वाले बोर्ड के लिए प्रत्येक औद्योगिक इकाई की देय क्षमता का माप करना सम्भव न होगा।”

उद्योग की देय-क्षमता को मापने के लिए उद्योग का लाभ-हानि, उद्योग का ऋण मूल्य, उत्पादन की मात्रा, बेरोजगारी आदि को ध्यान में रखना पड़ेगा, सैद्धान्तिक दृष्टि से यह सही है, लेकिन व्यवहार में इसे लागू करना कठिन है। उचित मजदूरी

समिति के अनुसार उचित मजदूरी अपने आप में ही उचित होनी चाहिए। वर्तमान स्तर पर न केवल रोजगार का स्तर बना रहे बल्कि मजदूरी स्तरों से उत्पादन-क्षमता भी बनाई रखी जा सके। इस महत्वपूर्ण विचार को ध्यान में रखकर ही वेतन मण्डलों (Wage Boards) को उद्योग की देय-क्षमता का अनुमान लगाना होगा। किसी एक विशिष्ट इकाई अथवा देश के सभी उद्योगों की मुग्तान देय-क्षमता को आधार मानना भी गलत होगा। किसी विशिष्ट प्रदेश में किसी विशिष्ट उद्योग की देय-क्षमता एक अच्छी बमोटी हो सकती है और जहाँ तक सम्भव हो सके उस प्रदेश में उद्योग की समस्त इकाइयों में एक ही मजदूरी निश्चित की जानी चाहिए।

2. प्रौद्योगिक उत्पादकता के निर्धारण में कठिनाई—उचित मजदूरी समिति के कथनानुसार अम-उत्पादकता तथा मजदूरी में घनिष्ठ सम्बन्ध है। किसी उद्योग की उत्पादकता न केवल श्रमिकों की उत्पादकता पर ही निर्भर है बल्कि इसके अनिश्चित अन्य तत्त्व जैसे—प्रबन्ध-कुशलता, वित्तीय व तकनीकी क्षमता आदि भी इसे प्रभावित करते हैं। अतः उत्पादकता का अध्ययन करते समय समस्त तत्वों को ध्यान में रखना होगा। वर्तमान मजदूरी का स्तर श्रमिकों की कार्यकुशलता बनाए रखने के लिए पर्याप्त नहीं है। अतः न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करके पर्याप्त मजदूरी की ओर बढ़ना होगा जिससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि हो सके और उत्पादन बढ़े।

3. उचित मजदूरी को लागू करने में कठिनाई—समयानुसार मजदूरी देते समय श्रमिकों की कार्यक्षमता को ध्यान में रखकर ही मजदूरी का निर्धारण किया जाता है, लेकिन यह जरूरी नहीं है कि प्रत्येक श्रमिक उस निश्चित कार्यक्षमता के अनुसार ही कार्य करे। इसके अनुसार अधिक कार्यकुशल को अधिक और कम कार्यकुशल को कम मजदूरी मिलनी चाहिए लेकिन यह व्यवहार में नहीं पाया जाता है। जिन उद्योगों में काम की वशाएँ अच्छी हैं तथा जिनमें खराब वशाएँ हैं तो मजदूरी भी अलग-अलग होनी चाहिए लेकिन ऐसा नहीं हो पाता है।

अतः उचित मजदूरी निर्धारित करने समय हमें राष्ट्रीय माय के स्तर और इसके वितरण को भी ध्यान में रखना होगा। प्रचलित मजदूरी दरें भी ध्यान में रखनी होंगी। लेकिन असंगठित श्रमिकों की प्रचलित मजदूरी बहुत ही नीची हो तो इसे बढ़ाना होगा। यह वृद्धि श्रमिकों की कार्यकुशलता को ध्यान में रखकर करनी होगी।

प्रो. बी. वी. सिंह के कथनानुसार 'किसी भी देश में वास्तविक मजदूरी स्तर उस देश के आर्थिक विकास के स्तर पर निर्भर करता है। फिर भी मजदूरी-नियमन और मजदूरी-निर्धारण मशीनरी को ऐसा मजदूरी-ढाँचा तैयार करना होगा जो उचित हो और देश की आर्थिक क्रिया के स्तर के अनुसार हो।'²

भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन (State Regulation of Wages in India)

हमारे देश में प्रारम्भिक औद्योगीकरण की स्थिति में श्रमिकों की मजदूरी माँग घोर पूँजी के सिद्धान्त द्वारा निर्धारित होती थी। उस समय एक संगठित मजदूर आन्दोलन का अभाव था जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी का स्तर निम्न था। धीरे-धीरे श्रमिकों के संगठन बनने लगे और इन्होंने श्रमिकों के हार्थ तथा रहने की दशाओं को सुधारने हेतु मजदूरी में वृद्धि करने हेतु जगह-जगह विरोध किया। फिर भी प्रथम महायुद्ध तक किसी पक्ष द्वारा अथवा सरकार द्वारा मजदूरी निदमन की ओर ध्यान नहीं दिया गया।

सन् 1937 में जब प्रान्तीय सरकारों का गठन हुआ तब मजदूरी नियमन की ओर ध्यान दिया गया। दूसरे महायुद्ध तथा इसके पश्चात् मजदूरी से सम्बन्धित विवादों को निपटाने के लिए प्रान्तीय तथा केन्द्रीय सरकारों ने औद्योगिक न्यायालय तथा अधिकरणों की स्थापना की।

सन् 1947 में औद्योगिक शान्ति प्रस्ताव (Industrial Truce Resolution, 1947) पारित किया गया क्योंकि उस समय में औद्योगिक विवादों में काफी वृद्धि हुई थी। श्रमिकों व नियोक्ताओं के सम्बन्ध सुधारने पर जोर दिया गया जिससे उत्पादन में वृद्धि हो सके। परिणामस्वरूप उचित मजदूरी समिति और लान-अव-भागिता समिति का गठन किया गया जिसने श्रमिकों, नालिकों और सरकार के प्रतिनिधि त्रिपक्षीय रूप में भाग लेते हैं।¹

मार्च, 1948 में न्यूनतम वेतन अधिनियम बना, जो कृषि क्षेत्र में, प्रवधि वृद्धि सम्बन्धी कई सशोधनों के कारण सम्वे समय तक लागू नहीं किया जा सका। तीसरे सशोधन द्वारा कृषि क्षेत्र में, इन कानून के कार्यान्वयन की अन्तिम प्रवधि 31 दिसम्बर, 1959 निर्धारित की गई। इन प्रकार कानून के माध्य में धाने वाली बाधाओं को हटाने में लगभग 13 वर्ष लगे गए।

भारत में मजदूरी के नियमन और निर्धारण के लिए जो प्रमुख वैधानिक व्यवस्थाएँ मौजूद हैं, उन पर विस्तार से पृथक्-पृथक् शीर्षकों से प्रकाश डालने में पूर्व यह उचित होगा कि प्रमुख व्यवस्थाओं के सारांश की जान लिया जाए, जो भारत सन् 1976 के अनुसार निम्नवत् है—

उजरतों का नियमन—“मजदूरी का मुफ्तान मजदूरी मुफ्तान अधिनियम सन् 1936 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, सन् 1948, जैसा कि उसका बाद में संशोधन हुआ, सं नियन्त्रित होता है। मजदूरी मुफ्तान (संशोधन), सन् 1976 अधिनियम समूचे भारत पर लागू होता है और फँटरी अधिनियम, सन् 1948 में परिभाषित जो भी व्यक्ति किसी भी कारखाने या रेलवे में काम करता है और औसतन 1000 घं प्रतिमास से कम मजदूरी और वेतन पाता है, वह इसके अन्तर्गत आता है।

इस अधिनियम के अधीन वेतन का मुग्तान कर्मचारी की लिखित अनुमति प्राप्त करने के बाद बैंक देकर या कर्मचारी के बैंक खाते में जमा करके किए जाने के राज-पत्र में अधिशूचित कोषों के लिए कटौती करने से पहले भी कर्मचारी की लिखित स्वीकृति लेने की व्यवस्था है।”

श्रमिन्नी द्वारा कमाई गई मजदूरी को मासिक रोक नहीं सकते, न ही वे अनधिकृत रूप से कटौतियों को ही कर सकते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत जिन औद्योगिक संस्थानों में 1,000 से कम श्रमिक काम करते हैं, उन्हें सम्मन्वित अवधि की मजदूरी को एक हफ्ते के अन्दर तथा कुछ अन्य परिस्थितियों में 10 दिनों के अन्दर प्रदा करने पड़ती है। केवल उन्हीं कृत्यों या अवहेलनाओं के लिए जुर्माने किए जाते हैं जो सम्बद्ध सरकार द्वारा मान्य हैं। नुन जुर्माने की राशि काम की अवधि में ही जाने वाली मजदूरी के एक रुपये के पीछे तीन पैसे से अधिक नहीं हो सकती। जुर्माना किस्तों में, या जिस नुडि के लिए वह किया गया है, उसकी तिथि के 60 दिनों के बाद बसूल नहीं किया जा सकता। अगर मजदूरी की वसूली देर से की जाती है या पत्र कटौतियाँ की जाती हैं तो मजदूर या उनके संघ अपने दावे प्रस्तुत कर सकते हैं। अनुसूचित रोजगारों में समयोपरि मुमताज न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, सन् 1948 के अनुसार किया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी — भारत में मालिक कर्मचारियों को कंसा भी शर्तों पर जो कि कर्मचारियों को मजूर हो, रख सकते हैं किन्तु न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के अन्तर्गत जहरत से ज्यादा काम लेने और धमिक का शोषण करने की मनाही है। इसके लिए केन्द्रीय या राज्य सरकार ही अनुसूचित रोजगारों में कर्मचारियों की न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर सकती है। इस अधिनियम के अन्तर्गत राज्य सरकारों और केन्द्रीय सरकार ने अपने-अपने क्षेत्रों में मजदूरी की दरें निश्चित और अधिसूचित कर दी हैं।

प्रधिनियम उपयुक्त अन्तर के बाद पूर्वनिर्धारित मजदूरी को सगोमित करने का प्रावधान करता है। 1973 में केन्द्र सरकार ने न्यूनतम मजदूरी को इन प्रयुक्त व्ययसामग्री में सशोधित किया। (i) भवन निर्माण और अन्य निर्माण कार्य, पापाए खण्डन और पत्थर की पिपाई आदि, (ii) कृषि और (iii) मैगनीज, बैराइट्स और जिप्सम की खानें।

सन् 1974 में पहली बार कई राज्य सरकारों और संघीय क्षेत्र प्रशासनों ने कुद्देक अनुमतिन व्यवसायों के लिए न्यूनतम मजदूरी निश्चित की मयवा उसमें समाधान किया । आन्ध्र प्रदेश ने चलचित्र व्यवसाय के लिए न्यूनतम मैन निर्धारित किया । बिहार में तापसह मट्टियों, तापसह इंटों और चीनी मट्टी के वर्तन बनाने के उद्योगों के लिए, उद्योग में हॉटलो, रेस्तराँ, जलपान-गृहों, दुकानों और व्यापारिक प्रतिष्ठानों तथा सिनेमा उद्योग के लिए, उत्तर प्रदेश में काँच, काँच उत्सारनों तथा सूई उद्योग के लिए और दिल्ली में कपड़ों, प्लास्टिक खड और पी. वी. सी. तथा केविल उद्योगों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की गई । महाराष्ट्र

६३ मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

भन्ध्र प्रदेश, उत्तर प्रदेश, उड़ीसा, बर्मा, केरल, पञ्जाब, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र और सघीय क्षेत्र दिल्ली में भी कुछेक अनुसूचित रोजगारों में न्यूनतम वेतन की दरो को सशोधित किया गया है।

समान पारिवर्धक—भाषा स्थिति की घोषणा के बाद 20-सूत्री आर्थिक कार्यक्रम के अन्तर्गत अनेक वैधानिक नियम पारित किए गए हैं जिनसे समाज के कमजोर वर्गों को लाभ हो सके। 26 सितम्बर, 1975 को जारी किए गए एक अध्यादेश जो 11 फरवरी, 1976 को एक अधिनियम बन गया, के द्वारा पूरे देश में स्त्री और पुरुष कर्मचारियों को समान पारिवर्धक देने की व्यवस्था हुई।

इस अधिनियम के अन्तर्गत एक ही या एक जैसे कार्य के लिए स्त्री और पुरुष कर्मचारियों को समान वेतन या पारिवर्धक के भुगतान की व्यवस्था है। इससे नौकरियों में या तत्संबद्ध मामलों में औरतो के खिलाफ लिंग के आधार पर किए जाने वाले भेदभाव पर अकुल लगा है। यह अकुल वहाँ लागू नहीं होगा जहाँ स्त्रियों की नियुक्ति किसी चालू कानून के द्वारा या किसी कानून के अन्तर्गत निषिद्ध या प्रति-बन्धित है। स्त्रियों को रोजगार देने के अवसरों में वृद्धि के लिए राग्यों द्वारा सलाहकार समितियों के गठन की व्यवस्था की गई है।

भारत में मजदूरी के नियमन और निर्धारण की प्रमुख वैधानिक व्यवस्थाएँ जिनका हम विस्तार से विवेचन करेंगे, वे हैं—

- (क) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, सन् 1948 (विभिन्न संशोधनों सहित)
- (ख) अधिवक्ता के अन्तर्गत मजदूरी नियमन
- (ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन
- (घ) मजदूरी भुगतान अधिनियम, सन् 1936 (संशोधनों सहित)
- (ङ) अन्य व्यवस्थाएँ यथा—(i) श्रमजीवी पत्रकारों और गैर-पत्रकारों के लिए मजदूरी बोर्ड, (ii) पुरुष और महिला श्रमिकों के लिए समान पारिवर्धक आदि।

(क) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, सन् 1948 (Minimum Wages Act, 1948)

इ अधिनियम का उद्गम (Evolution)

हमारे देश में एक शताब्दी से कार्य की दशाओं तथा कार्य के घण्टों पर सरकार का नियन्त्रण रहा है, लेकिन मजदूरी के नियमन का प्रयास देश की आजादी के पश्चात् ही किया गया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) की न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी कन्वन्शन, सन् 1928 को हमारे देश में लागू करने के लिए शाही आयोग (Royal Commission on Labour) ने बहुत न्यूनतम मजदूरी तथा असंगठित श्रमिकों वाले उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के लिए मशीनरी नियुक्त करने की सिफारिश की थी। सन् 1944 में रेगे-कमेटी (Rege Committee or Labour Investigation Committee) की नियुक्ति की जिसने 35 उद्योगों के बारे में अपनी रिपोर्ट देई। इस समिति ने भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की

व्यवस्था हेतु सिफारिश की। धन म्यारी समिति (Labour Standing Committee) की कई बैठकों में इन विषय पर विचार-विमर्श तब 1946 में न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी विन पेज बिल पेश किया गया लेकिन विधान सम्बन्धी परिवर्तनों में इसमें देरी लग गई और अन्त में मार्च, 1948 में यह अधिनियम पारित किया गया। 6 फरवरी, 1948 को न्यूनतम वेतन विरोधक, नरु रूप में, बाबू जगजीवनराम द्वारा विरोधक मविधान निर्मात्री परिषद् के सम्मुख प्रस्तुत हुआ।

विन के विरोध की आवश्यकता पर प्रकाश डालते हुए दादूजी ने कहा—
 विन विराजनों में मजदूर अपने को मगठित करने की दगा में नहीं है, अपनी शिकारतें दूर नहीं कर सकते, निरोजकों में अपनी मांगें नहीं मनवा सकते उनके लिए ऐसे विधेयन की बड़ी आवश्यकता है। यह विधान उन उद्योगों के लिए इतना वांछनीय नहीं है जहाँ मजदूर अधिक सन्तुष्ट में नियोजित हैं और जहाँ मजदूर आन्दोलन के कार्यकर्त्ताओं को मगठित बनाने की सुगमता तथा सुविधाएँ हैं, बिना कि उन मजदूरों के लिए जो आमीरा क्षेत्रों में बिखरे पड़े हैं जहाँ मजदूर कार्यकर्त्ता पहुँचने व मगठित करने में कठिनाई का अनुभव करते हैं तथा उनके लिए वे कोई वास्तविक कार्य नहीं कर पाते। इन सब का यह अनिवार्य परिणाम है कि उद्योगों की बड़ी सख्या में, विरोधकर उनमें जो आमीरा क्षेत्रों अथवा छोटे नगरों में स्थापित हैं मजदूर काम में नये धम के अनुकूल मजदूरी नहीं पाते। ऐसे उद्योगों को हम लोकमना में कमर-नोड़ (स्वेटेड) उद्योग कहते हैं। कमर नोड़ उद्योगों में तब मजदूरों की दगा को सुधारने के लिए कुछ करने हेतु यह विन आवश्यक करना है। अनुसूची जिसमें उद्योगों के नाम उल्लिखित हैं, पूर्ण नहीं हैं। मैं कहूँगा कि उक्त सूची केवल उदाहरणार्थक है। प्राचीन सरकारों बिना उद्योगों को अपने हाथों में लेना यथासम्भव संभवनी हैं अनुसूची में सम्मिलित कर सकती हैं। पहली अनुसूची (निरोजकों) के लिए इन कानून के प्रावधानों के कार्यान्वयन के लिए दो वर्ष रखे हैं। दूसरी सूची के लिए (जिसे खेतिहर मजदूरों का सम्बन्ध है) तीन वर्षों की अवधि रखी जा रही है। यह विनियम बड़ा आवश्यक है इसे कानूनों की पत्रिका में नहान पहले सम्मिलित हो जाना चाहिए था।”

बहन का उत्तर देते हुए दादू जगजीवनराम ने बताया कि “खेतिहर मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी की दगे के निर्धारण के बिना औद्योगिक विकास तथा उत्पादन में वृद्धि सम्भव नहीं।” उनके ही शब्दों में “अभी तक हम कृषि के क्षेत्र में इस बात पर जोर देने रहे हैं कि किसानों के लिए, निचार्द, उत्तम कोटि के बीजारों, खाद की उपलब्धि, तथा बेहतर बीजों की सुविधा हो, किन्तु अभी तक बिना उनकी ओर ध्यान दिए कानूनकारों को सिन्धी सभी सुविधाएँ उत्पादन की वृद्धि में सहायक न होती।” भूमि के दो प्लाट देखें। एक उस व्यक्ति का जो खेत कायल करता है तथा दूसरा उस व्यक्ति का जो मजदूरी पर आदमी लगा कर खेती करता है “उस खेत में, बाबू जगजीवनराम के अनुसार, बित्तने कृषक स्वयं बायल करता है। कम से कम एक मन अन्न खाया पैदा होता है। हम कल्पना नहीं कर सकते कि (दूसरे ने बायल

करा पर) हम साक्षात् में नितनी बड़ी शक्ति उठा रहे हैं। यह इतिहास होता है कि सेतिहर मजदूरों की मजदूरी बहुत कम है। वे खेत के उत्पादन में किसी प्रकार की कोई श्लक्ष्ण नहीं लेते, उन्हें उससे कोई मतलब नहीं। खेत में चाहे अधिक घस हो या न हो। वह जानता है कि उसने दिन भर के कठिन परिश्रम के लिए डेढ़ सेर या दो सेर से अधिक अनाज नहीं मिटना है। हल में लगे ही हुई जमीन से अधिक वह जमीन उत्पादन देती है, जिसमें हल घसत चला हो। घर मजदूर को हल की घंटा दर चलाने में बड़ी मजदूरी मिलती है जितना जमीन को उसने द्वारा खराब करने में तो वह कभी अधिक शक्ति लगा कर हल जोने? यह सब अधिक श्रम क्यों करें? जगजीवनराम बाबू की दृष्टि में यह निश्चय आनिशारी या बशेकि उन्हें विश्वास था कि उसने खेत जाने पर देश गले के मामले में निर्भर हो जाएगा।”

श्री जगजीवनराम ने न्यूनतम वेतन बिल प्रस्तुत कर, 'देश में सामाजिक क्रान्ति' के पहले प्रयास के मूल्यांकन के लिए, श्री रंगा ने कहा है। बिल पर बोलते हुए, उन्होंने कहा, “मुझे कुछ मिलाकर इतना ही कहना है कि यह बिल इतना आनिशारी है कि उसके लिए किसी भी सरकार को, विशेषकर हमारी सरकार को अभिमान हो सकता है।”

कानून की सृष्टि और उमका लागू होना

6 फरवरी, 1948 को (विधायिक) सविधान निर्मात्री परिषद् ने दिन भर की बहस के उपरान्त बिल को स्वीकार किया। 15 मार्च, 1948 को वह कानून बना। कृषि क्षेत्र में उसका कार्यान्वयन तीन वर्षों बाद अर्थात् मार्च, 1951 में होना था।

अधिश्रम वृद्धि सम्बन्धी प्रथम सशोधन—विधायिका सविधान निर्मात्री परिषद् में, 6 फरवरी, 1948 को सुने गए भाषणों में श्रम आन्दोलन में नई भावनाएँ जगी थी। सेतिहर मजदूरों के बीच जाकर उन्हें सशक्ति करने के लिए अनेक श्रमिक नेता प्रेरित हुए थे। उन्हें विश्वास था कि दिसम्बर, 1951 तक न्यूनतम वेतन कानून, कृषि क्षेत्र में, अनिवार्य रूप से कार्यान्वित होने लगेगा। वे एक-एक दिन गिन रहे थे। प्रतीक्षा का समय पूरा हो भी न पाया था कि समझे समझ 24 मार्च, 1951 को भारत सरकार की ओर से एक सशोधन प्रस्तुत हुआ। उस पर बहुत हुई। वह स्वीकार हुआ। न्यूनतम वेतन कानून के क्रियान्वयन की अन्तिम तिथि तीन वर्ष और बढ़ गई। इस प्रकार सेतिहर मजदूरों में किए गए प्रयासों को भी धक्का लगा। वे भी तीन वर्ष पीछे पहुँच गए। अब वह 31 दिसम्बर, 1954 हुई। सरकार का पक्ष प्रस्तुत करते हुए बाबू जगजीवनराम ने कहा था कि “हमारे देश में लगभग चार करोड़ लोग सेतिहर मजदूरी का काम करते हैं और उनकी मजदूरी का निर्धारण एक भीषण कार्य है। हम उनकी दशाओं की जाँच करा रहे हैं। 800 ग्रामों में की गई जाँच के परिणाम हमारे पास हैं। उनकी हम गणना करा रहे हैं। अधिकतर प्रादेशिक सरकारों ने कुछ और समय माँगा है। इसलिए इस सशोधन के द्वारा क्रियान्वयन की अवधि तीन वर्ष और बढ़ाई जा रही है।” संसद् में सशोधन पर बहुत

हुई। राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की आवाज नकारवाने में तूनी की आवाज की तरह उठी तथा विलीन हो गई।

अधिवृद्धि सम्बन्धी दूसरा सशोधन—न्यूनतम वेतन कानून की बढ़ाई गई अधिवृद्धि पूरी भी न हो पाई थी कि तत्कालीन श्रम मन्त्री श्री वी वी गिरी ने उक्त अधिवृद्धि को और अधिक बढ़ाने की मांग करते हुए लोकसभा के सम्मुख 15 दिसम्बर, 1954 को एक दूसरा सशोधन रख दिया। उस सशोधन की आवश्यकता पर प्रकाश डालते हुए श्री गिरी ने कहा था कि “कृषि में न्यूनतम मजदूरी की दरों का निर्धारित करने में घनघोर कठिनाइयाँ हैं, तथा उनका अनुभव प्राप्त सभी प्रदेशों को हुआ है। इनविषय सम्बन्ध कृषि क्षेत्र में न्यूनतम मजदूरी की दरों के निर्धारण को क्रमिक होना पड़ेगा। कार्यान्वयन के प्रथम चरण में यह आवश्यक है कि छेतिहर मजदूरी का निर्धारण कृषि में केवल नियोजन के निदिष्ट वर्गों अथवा क्षेत्रों तक सीमित रहे।” गिरी साहब के इस दृष्टिकोण से, राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेता श्री वामास्था प्रसाद निवाड़ी ने अपनी असहमति व्यक्त की थी।

यह दूसरा सशोधन राष्ट्र के 1954 वर्ष का एक कानून बन गया।

तीसरा सशोधन—प्राविद अली जी ने लोकसभा के सम्मुख कानून के कार्यान्वयन की अधिवृद्धि में वृद्धि करने वाले तीसरे सशोधन को 7 सितम्बर, 1957 को लोकसभा के सम्मुख प्रस्तुत किया। प्राविद भाई ने तीन तर्क उपस्थित किए थे। प्रथम यह कि राजबाडों के राज्य के भारत में विस्तीर्णरण से नए प्रदेशों का जन्म हुआ। वे भारतीय गणतन्त्र में सम्मिलित हुए। जो विलम्ब से जन्मे वे यदि कानूनों का विलम्ब से कार्यान्वयन करें तो उन्हें दोषी नहीं ठहराया जा सकता। इसलिए सशोधन कर उन्हें समय देना आवश्यक है। दूसरे यह कि प्रथम पंचवर्षीय योजना, बम्बई में सन् 1954 में केन्द्रीय सलाहकार परिषद् द्वारा स्वीकार किए गए तदर्थ एक सकल्प तथा भारतीय श्रम सम्मेलन का मत है कि कृषि में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का कार्य शनैः शनैः हो। ऐसा करने के लिए कार्यान्वयन की अधिवृद्धि बढ़ानी होगी। तीसरे यह कि भारतीय सरकार के श्रम विभाग द्वारा होने वाली जाँच देश के 3600 ग्रामों में आवश्यक वस्तुओं के फुटकर मूल्यों की जाँच कर चुकी थी। उसके आधार पर छेतिहर मजदूरों के व्यवसायिकों की गणना हो रही थी। सशोधन स्वीकार हुआ। देश के साढ़े तीन करोड़ मजदूर देखते रहे। इस प्रकार न्यूनतम वेतन कानून के कार्यान्वयन की अन्तिम अधिवृद्धि 31 दिसम्बर, 1959 निर्धारित हुई।

न्यूनतम वेतन कानून के क्रियान्वयन में देश के प्रदेशों की सरकारों को मार्ग में आने वाली बाधाओं को हटाने में ही 13 वर्ष लग गए।

न्यूनतम वेतन अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरियों का निर्धारण

ऊपर की कहानी न्यूनतम वेतन अधिनियम के लागू होने की है। अब हमें उसके अन्तर्गत निर्धारित होने वाली मजदूरी की दरों आदि की जानकारी अपेक्षित है।

भारत में मालिक कर्मचारियों को कुछ ऐसी शर्तों पर, जो कि कर्मचारियों को मंजूर हो, रख सकते हैं, किन्तु न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत जरूरत से ज्यादा काम लेने और श्रमिक का शोषण करने की मनाही है। इसके लिए केन्द्रीय या राज्य सरकार ही अनुसूचित रोजगारों में कर्मचारियों की न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर सकती है। इस अधिनियम के अन्तर्गत राज्य सरकारों और केन्द्रीय सरकार ने अपने-अपने क्षेत्रों में मजदूरी की दरें निश्चित और अधिसूचित की हैं। जैसा कि आर. सी. सबसेना ने लिखा है कि 'इस अधिनियम का उद्देश्य अत्यन्त कठोर श्रम कराने वाले उद्योगों अथवा जहाँ श्रमिकों का अधिक शोषण होता है, उस शोषण को दूर करना है। अधिनियम की मुख्य बातें इस प्रकार हैं'—

अनुसूची में रोजगार को जोड़ना—इस अधिनियम की धारा 27 'संगत सरकार' को अनुसूची में और अधिक रोजगार जोड़ने का अधिकार देती है। इन शक्तियों का प्रयोग करते हुए केन्द्रीय सरकार द्वारा अनुसूची में अब तक निम्नलिखित रोजगार जोड़े गए हैं—

- 1 भवनों की देखभाल और हवाई भग्नों का निर्माण तथा उनकी देखभाल,
- 2 जिप्सम खानें,
- 3 ब्राइटिंग खानें,
- 4 बॉक्साइट खानें,
- 5 मैंगनीज खानें,
- 6 चीनी मिट्टी की खानें,
- 7 क्वार्ट्जाइट खानें,
- 8 ताँबे खानें,
- 9 चिकनी मिट्टी की खानें,
- 10 मैग्नेसाइट खानें,
- 11 पत्थर खानें,
- 12 गेरू की खानें,
- 13 स्टीटाइट सेल्युली और टैल्क सहित खानें,
- 14 एस्बेस्टोस खानें,
- 15 अग्नि मिट्टी की खानें,
- 16 सपेद मिट्टी की खानें,
- 17 क्वार्ट्जाइट क्वार्ट्ज और सिलिका की खानें।

इसी प्रकार राज्य सरकारों ने भी अनुसूची में ऐसे कई और रोजगार जोड़े हैं।

मजदूरी की न्यूनतम दरों का निर्धारण—अधिनियम के अन्तर्गत 'संगत सरकार' (राज्य अथवा केन्द्रीय सरकार) निम्न मजदूरी दरें निर्धारित कर सकती हैं —

1 समयानुसार मजदूरी की न्यूनतम दर निर्धारित की जा सकती है जिसे 'न्यूनतम समय दर' (Minimum Time Rate) कहते हैं।

2 कार्यानुसार मजदूरी की न्यूनतम दर उन श्रमिकों के लिए निश्चित की जाएगी जो कि कार्य के आधार पर मजदूरी प्राप्त करते हैं। यह दर 'न्यूनतम कार्य दर' (Minimum Piece Rate) कहलाती है।

3 वह मजदूरी दर जो कि समय के आधार पर कार्य करने वाले श्रमिकों के लिए एक गारन्टीड समयानुसार मजदूरी निश्चित करती है, इसे गारन्टीड समयानुसार दर (Guaranteed Time Rate) कहते हैं।

4 विभिन्न व्यवसायों, श्रमिकों आदि को अतिरिक्त कार्य करने हेतु 'अतिरिक्त समय दर' (Over-time Rate) दी जाएगी। यह चाहे समयानुसार कार्य करने वाले अथवा कार्यानुसार कार्य करने वाले श्रमिक हों, पर लागू होगी।

मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित अथवा संशोधित करते समय विभिन्न अनुसूचित रोजगारी, एक ही अनुसूचित रोजगार की विभिन्न क्रियाओं, प्रौढ़, युवा, बाल और काम सीखने वाले तथा विभिन्न स्वतंत्र हेतु भिन्न-भिन्न न्यूनतम मजदूरी दरें होंगी।

न्यूनतम मजदूरी दरें घण्टे के आधार पर, प्रतिदिन के आधार पर, महीने के आधार पर, किसी अन्य बड़ी अवधि के आधार पर निश्चित की जा सकती हैं।

एक न्यूनतम मजदूरी दर में इन बातों का समावेश किया जा सकता है—

1 मजदूरी की एक आधार दर (A basic rate of wages) और निर्वाह लागत भत्ता (A cost of living allowance)। निर्वाह लागत भत्ते में जीवन निर्वाह लागत सूचकांक के आधार पर परिवर्तन होते रहेंगे तथा यह सम्बन्धित श्रमिकों पर ही लागू होगा।

2 बिना निर्वाह लागत भत्ते अथवा निर्वाह लागत भत्ते सहित एक आधार दर (A basic rate with or without the cost of living allowance) और अनिवार्य वस्तुओं की पूर्ति से प्राप्त छूट का मूल्य नकदी के रूप में।

3 सभी को सम्मिलित करके दी जाने वाली दर (An all-inclusive rate) इस अधिनियम के अनुसार सभी मजदूरी नकदी में दी जाएगी। फिर यदि सरकार उचित समझती है तो कुछ भाग वस्तु के रूप में भी दिया जा सकता है।

4 समितियों के परामर्श व सम्बन्धित व्यक्तियों के विचारों पर सोच-विचार करने के पश्चात् उपयुक्त सरकार (राज्य अथवा केन्द्र) सरकारी गजट में सूचना निकाल कर प्रत्येक अनुसूचित रोजगार के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित कर सकती है।

5 सलाहकार समितियाँ (Advisory Committees) दरों का संशोधन करने हेतु नियुक्त की जा सकती हैं और एक सलाहकार मण्डल (Advisory Board) की स्थापना करने का भी अधिनियम में प्रावधान है। यह मण्डल विभिन्न समितियों के कार्यों का समन्वय करता है तथा न्यूनतम मजदूरी दरों के निर्धारण तथा संशोधन के विषय में सरकार को सलाह भी देता है।

6 जैसा कि कहा जा चुका है एक केन्द्रीय सलाहकार मण्डल (Central Advisory Board) केन्द्रीय सरकार द्वारा स्थापित करने का प्रावधान है जो कि राज्य सरकारों व केन्द्रीय सरकारों को सलाह देने तथा विभिन्न राज्यों की समितियों व मण्डलों के कार्यों के समन्वय का कार्य भी करता है। इन सभी समितियों और मण्डलों में श्रमिकों, नियोक्ताओं और सरकार के प्रतिनिधियों के साथ-साथ स्वतन्त्र व्यक्तियों को शामिल किया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी का भुगतान—इस अधिनियम में मजदूरी भुगतान के निम्न प्रावधान हैं—

1 न्यूनतम मजदूरी नकदी में दी जाएगी। यदि परिस्थितियों की देखभाल कर सरकार मजदूरी वस्तु में दिलाती है तो यह सम्भव हो सकेगा।

2 जिन उद्योगों पर यह अधिनियम लागू होगा वहाँ न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी नहीं दी जाएगी। यह कानून का उल्लंघन माना जाएगा।

3 यदि श्रमिक निश्चित समय से अधिक कार्य करता है तो उसे औसत मजदूरी की दुगुनी दर के बराबर अतिरिक्त समय का भुगतान (ओवरटाइम) दिया जाएगा।

अधिनियम के दोष

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम श्रमिकों के हितों की रक्षा में महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है तथापि इसके कुछ निम्नलिखित दोष विचारणीय हैं—

1 अधिनियम के अन्तर्गत समय-समय पर यद्यपि अनेक रोजगार सम्मिलित किए गए हैं तथापि इसका औद्योगिक क्षेत्र अभी बहुत संकुचित है। अनेक महत्वपूर्ण और असंगठित उद्योगों का समावेश होना आवश्यक है।

2 अधिनियम के प्रयोग में शिथिलता है। राज्य सरकारों द्वारा अधिनियम का प्रयोग जिस ढंग से हुआ है यदि एक राज्य में किसी उद्योग को इस अधिनियम के अन्तर्गत लिया जाता है तो दूसरे राज्य में उसे छोड़ दिया जाता है। यह स्थिति श्रमिकों से असन्तोष का एक कारण बनती है।

3 अधिनियम में कुछ असंगत छूटें दी गई हैं। उदाहरणार्थ ऐसी छूट दी जाना उचित प्रतीत नहीं होता कि उस उद्योग में न्यूनतम मजदूरी की दर निर्धारित करने की आवश्यकता नहीं है जिसमें सम्पूर्ण राज्य में 1000 से अधिक श्रमिक काम कर रहे हों।

4 परामर्शदात्री समिति को अधिक प्रभावशाली बनाया जाना आवश्यक है। समितियों के कार्यों से अभी तक ऐसा प्रतीत हुआ है कि दरों के निर्धारण में मानो उनका कोई विशेष हाथ न रहा हो।

5 अधिनियम के अनुसार 'राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी' के निर्धारण की व्यवस्था नहीं है।

6 ऐसे प्रमुख व्यवसायों पर अधिनियम लागू नहीं होना जिनके श्रमिकों की दशा बहुत खराब है।

7 एक ही राज्य के विभिन्न भागों और विभिन्न राज्यों में मजदूरी की दरों में समानता नहीं है, एकीकरण का अभाव है।

केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिनियम का कार्यान्वयन

मजदूरी निर्धारण—श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्टें 1976-77 के अनुसार केन्द्रीय सरकार द्वारा निम्नलिखित श्रेणियों की छानों में राजस्व के बारे में अधिनियम के अधीन न्यूनतम मजदूरी के आरम्भिक निर्धारण सम्बन्धी प्रस्ताव अधिसूचित किए गए हैं —

(i) बीसी मिट्टी, (ii) चिकनी मिट्टी, (iii) सफेद मिट्टी, (iv) लाम्बा, (v) क्रोमाइट, (vi) पर्यटन, (vii) कागजाइट, (viii) स्टील डाइट (नोरस्टोन और सेन्स सहित) (ix) ग्रेक, (x) एडमन्टोन (xi) धातु मिट्टी और (xii) मन्त्रक (मान्द्र प्रदेश, बिहार, राजस्थान और तमिलनाडु से छोड़कर) अन्य राज्यों में निर्धारित मजदूरी दरें, जिसमें सब कुछ शामिल है और जो सभी रोजगारों के लिए लागू हैं, इस प्रकार हैं—

अकुशल श्रमिक	5 80 रुपये प्रतिदिन
मर्द कुशल श्रमिक	7 25 रुपये प्रतिदिन
कुशल श्रमिक	8 70 रुपये प्रतिदिन
लिपिक श्रमिक	8 70 रुपये प्रतिदिन

केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिनियम के अधीन मजदूरी दर में समायोजन—अधिनियम सदन सरकार से अपेक्षा करता है कि वह सब वर्षों से अनाधिक अन्तरालों पर निर्धारित की गई मजदूरी की न्यूनतम दरों की पुनरीक्षा करे और यदि आवश्यक हो तो इनमें समायोजन करे। वहाँ तक केन्द्रीय सरकार का सम्बन्ध है, निम्नलिखित रोजगारों के सम्बन्ध में मसौदा न्यूनतम मजदूरी दरें अधिसूचित (दर्शाये गई तारीखों की) की गई हैं —

(i) बैराइटिंग लार्ने	(21 मई, 1976)
(ii) जिप्सम खानें	(21 मई, 1976)
(iii) मैंगनीज खानें	(25 मई, 1976)
(iv) मान्द्र प्रदेश, बिहार, राजस्थान और तमिलनाडु के राज्यों में मन्त्रक खानें	(28 मई, 1976)
(v) क्रोमाइट खानें	(29 मई, 1976)
(vi) कृषि	(8 सितम्बर, 1976)

केन्द्रीय सरकार ने अनुसूचित रोजगारों अर्थात् (i) सड़कों का निर्माण और अनुसूचित कार्य या भवन-निर्माण कार्य, (ii) पर्यटन सड़कें-पर्यटन पीठों और (iii) भानों का अनुसूचित तथा रनवे का निर्माण व अनुसूचित के सम्बन्ध में मजदूरी में समायोजन के प्रस्तावों की मार्च 1976 में अधिसूचित किया।

(i) मैसर्स बन स्टैन्डर्ड कम्पनी लिमिटेड, (ii) मैसर्स सेलम मेग्नेसाइट (प्राइवेट) लिमिटेड और (iii) मैसर्स डालमिया मेग्नेसाइट कारपोरेशन लिमिटेड की तमिलनाडु के सेलम जिले में स्थित मेग्नेसाइट माइन्स और केलसिनेशन तथा रिफ्रेक्टरी मेविंग प्लाण्ट्स के रोजगार को अधिसूचना सख्या सा० का० 775 (ई०) तारीख 4 दिसम्बर, 1976 द्वारा भारत के रक्षा और आन्तरिक सुरक्षा नियम, 1971 के अधीन लाया गया और इसके साथ-साथ उक्त नियमों के अधीन ऐसे रोजगार के लिए मूल वेतन और महंगाई भत्ता अधिसूचना सख्या 776 (ई०), तारीख 4 दिसम्बर, 1976 द्वारा निर्धारित किया गया। तथापि चूंकि उपर्युक्त तीन कम्पनियों की मेग्नेसाइट खानों में प्रचलित मजदूरी बहुत कम है, इसलिए न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के अधीन सम्पूर्ण रोजगार के लिए न्यूनतम मजदूरी दरे निर्धारित करने हेतु कार्यवाही आरम्भ की गई है।

1976 में न्यूनतम मजदूरी निर्धारण सशोधन की उल्लेखनीय विशेषता मैगनीज और अन्नक खानों में नियोजित सभी वर्गों के भूमिगत श्रमिकों के लिए 20 प्रतिशत अधिक मजदूरी का निर्धारण है। सभी रोजगारों में किण्व श्रमिकों, अर्थात् 18 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी को सभी वर्गों के वयस्क श्रमिकों की मजदूरी दरो के 70 प्रतिशत से बढ़ाकर 80 प्रतिशत कर दिया गया है। यह भी निर्णय किया गया है कि विस्फोटकों को 70 प्रतिशत के स्थान पर अधिसूचित मजदूरी का 100 प्रतिशत दिया जाएगा।

कृषि उद्योग में न्यूनतम मजदूरी

आपात् स्थिति की घोषणा और 20 सूत्री आर्थिक कार्यक्रम आरम्भ किए जाने के बाद तथा श्रम मंत्री सम्मेलन (जुलाई, 1975) के 26वें अधिवेशन में लिए गए निर्णय के अनुसरण में, लगभग सभी राज्यों ने 1976 के दौरान या उसके बाद कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरो में सशोधन किया। असम और महाराष्ट्र ने सशोधन करने के लिए आवश्यक कार्यवाही करना आरम्भ कर दिया है। पश्चिम बंगाल और पंजाब में न्यूनतम मजदूरी दरो को उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के साथ लिंक करने की पद्धति है और बिहार ने खाद्यान्न की मात्रा के अनुसार मजदूरी दरे अधिसूचित की हैं, जिससे कीमतों में वृद्धि के कारण मजदूरी दरो का प्रयोजन नहीं होता। केन्द्रीय सरकार ने केन्द्रीय क्षेत्र के अन्तर्गत आने वाले कृषि उद्योग के रोजगार के सम्बन्ध में भी सितम्बर, 1976 में न्यूनतम मजदूरी दरे अधिसूचित की। सशोधित मजदूरी दरे जो क्षेत्रों के अनुसार भिन्न भिन्न हैं, नीचे दी गई हैं¹—

अवशाल श्रमिक	4 45 रुपये से 6 5 रुपये प्रतिदिन
अर्द्धकुशल श्रमिक	5 56 रुपये से 8 12 रुपये प्रतिदिन
कुशल लिपिक श्रमिक	7 12 रुपये से 10 40 रुपये प्रतिदिन
उच्च कुशलता प्राप्त श्रमिक	8 90 रुपये से 13 00 रुपये प्रतिदिन

उल्लेखनीय है कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की दूसरी अनुसूची से ही कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण सम्मिलित है। कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरो का निर्धारण अधिकांशतः राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। इस प्रकार की शिकायतें की जाती रही हैं कि कुछ मामलों में मजदूरी की दरे काफी कम हैं। अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी दरो के लागू न किए जाने के बारे में भी शिकायतें हुई हैं। केन्द्र सरकार राज्य सरकारों को सलाह देती रही है कि ये पुनरीक्षण का काम करें ताकि मजदूरी की उचित दरे सुनिश्चित हो और साथ ही उनको कारगर ढंग से लागू करने के लिए कार्यवाही भी की जाए। केन्द्रीय सरकार के फार्मों, सैनिक फार्मों तथा बहुत सी अन्य रास्त्याओं से सम्बन्धित फार्मों में न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर दी गई है।

वस्तुन औद्योगिक श्रमिकों की तुलना में कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना बड़ा कठिन है, क्योंकि—

1. कृषि श्रमिकों के मजदूरी सम्बन्धी श्रृंखले सरलता से उपलब्ध नहीं हो पाते,

2. कृषि श्रमिकों के मजदूरी के कार्य के घण्टे निश्चित करने कठिन है क्योंकि अलग-अलग कार्य के लिए अलग-अलग समय लग जाता है,

3. मजदूरी का भुगतान ग्रामीण क्षेत्रों में नकदी के साथ-साथ वस्तु में भी किया जाता है,

4. भारतीय किसान अशिक्षित हैं अथवा मजदूरी, उत्पादन, कार्य के घण्टे आदि के सम्बन्ध में रिकार्ड नहीं रख सकते, एवं

5. इस सम्बन्ध में ऐसे संस्थानों की भी कमी है जो कृषि श्रमिकों की मजदूरी सम्बन्धी सूचनाएँ एकत्र करने का अभियान चलाएँ।

देश में कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने में एक बड़ी बाधा इसलिए आती है कि अधिकांश जोते छोटी हैं जिन पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम लागू करना अवांछनीय है। दूसरी ओर बड़ी जोतों पर इसे लागू करने से जोतों के अक्षयजन का भय रहा है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को कृषि क्षेत्र में व्यावहारिक बनाने के लिए आधिक जोतों के निर्माण और कृषि श्रमिकों के संगठन होने की योजना पर तेजी से अग्रसर करना होगा।

(ख) अधिकरण के अन्तर्गत मजदूरी नियमन

(Wage Regulation Under Adjudication)

हमारे देश में औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु अधिकरण मशीनरी (Adjudication Machinery) काम में लाई जाती है। जब मजदूरी के सम्बन्ध में श्रमिकों व मालिकों के बीच झगडा होता है तब भी इसके द्वारा विवाद निबटाया जाता है। यह मशीनरी असंगठित और कम संख्या में काम करने वाले उद्योगों के श्रमिकों की मजदूरी का विवाद नहीं निबटाती है। जब भी विवादों को निबटाने के लिए अधिकरणकर्ता (Adjudicator) की नियुक्ति की जाती है तब उसे राज्य

सरकार सिद्धान्त प्रस्तुत करती है जिनके आधार पर वह विवाद को निपटाता है। जो भी फंसते (Awards) दिए जाते हैं उनके क्रियान्वयन की जिम्मेदारी सरकार की है तथा इस प्रकार के फंसने समय-समय पर दिए गए हैं जिनमें एकरूपता (Uniformity) नहीं पाई जाती है। जिनने भी अवार्ड्स (Awards) दिए जाते हैं वे उचित मजदूरी समिति (Committee on Fair Wages) की सिफारिशों के आधार पर दिए जाते हैं। अधिवास निर्माणों में उद्योग की देय-शमता (Capacity to pay of an Industry) का ध्यान रखा गया है। श्रम सहाय (Labour Bureau) के अनुसार "यद्यपि सभी सामान्य रूप से स्वीकार करते हैं कि न्यूनतम सीमा निर्धारित करते समय उद्योग की देय-शमता को ध्यान में रखने की आवश्यकता नहीं है।"¹ विभिन्न ट्रिब्यूनल्स द्वारा न्यूनतम मजदूरी आदि के निर्धारण में श्रमिकों की दक्षता, राष्ट्रीय आय का स्तर एवं उसके वितरण आदि पर कोई ध्यान नहीं दिया गया है। कई विवादों में अकुशल (Unskilled) श्रमिकों की मजदूरी का निर्धारण कर दिया है तथा कुशल (Skilled) और अर्ध-कुशल (Semi-skilled) श्रमिकों की मजदूरी को निर्धारण करने का कार्य प्रबंधकों व श्रमिकों पर छोड़ दिया गया है।

(ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन

(Wege Regulation Under Wage Boards)

प्रथम पंचवर्षीय योजना में यह विचार रखा गया कि उचित मजदूरी के निर्धारण हेतु स्थाई एवं निष्पक्ष वेतन मण्डलों की स्थापना की जानी चाहिए जो कि समय-समय पर मजदूरी से सम्बन्धित झगड़ों, जाँच आदि का कार्य करके मजदूरी-निर्धारण का कार्य करते रहेंगे। लेकिन इसके बारे में कोई ठोस कदम नहीं उठाया गया। वैसे हमारे देश में स्वतन्त्रता से पूर्व भी बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, 1946 (Bombay Industrial Relations Act of 1946) के तहत मजदूरी-निर्धारण हेतु ऐसे वेतन मण्डल विद्यमान थे। दूसरी पंचवर्षीय योजना में भी इस प्रकार की मशीनरी को मजदूरी निर्धारण हेतु स्वीकार किया गया। "तीसरी पंचवर्षीय योजना में भी यह बताया गया कि प्रबंधकों व श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने यह स्वीकार कर लिया है कि वेतन मण्डल की बहुमन सिफारिशों को पूर्ण रूप से लागू करना चाहिए।"²

विभिन्न उद्योगों के लिए वेतन मण्डल नियुक्त करने का सुझाव सबसे पहले केन्द्रीय श्रम मंत्री ने भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) में 1957 में दिया था। सन् 1958 की अनुशासन संहिता (Code of Discipline, 1958) में इन प्रस्तावों को सम्मिलित किया गया है। वेतन मण्डल एक कानूनी सस्था नहीं है। इसे जिस उद्योग के लिए नियुक्त किया जाता है उसमें स्वतन्त्र रूप से मजदूरी निर्धारित की जाती है। "यद्यपि इन मण्डलों की नियुक्ति श्रमिकों व

1. Labour Bureau, Industrial Awards in India, 1951, p. 29

2. Third Five Year Plan, p. 256

प्रबन्धकों के पारस्परिक सम्झौते के आधार पर होनी चाहिए, लेकिन वास्तविक जीवन में इनकी नियुक्ति की माँग अमर सचो द्वारा की जाती है। सामान्यतया एक बेतन मण्डल में श्रमिकों व मालिकों के दो-दो प्रतिनिधि, दो स्वतन्त्र व्यक्ति (एक सदस्य सदस्य तथा दूसरा अध्यक्ष) कितनी महत्वपूर्ण सार्वजनिक व्यक्ति की अध्यक्षता में नियुक्त किया जाता है।¹ यह एक त्रिपक्षीय संस्था (Tripartite Body) है। कुल व्यक्तियों की संख्या 7 से 9 तक होती है। बेतन मण्डल का अप्रत्यक्ष साधारणतया कोई जज होता है।

एक बेतन मण्डल का कार्य जिस उद्योग हेतु नियुक्त किया गया है, उसमें मजदूरी-निर्धारण का कार्य करना है। उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों को मद्देनजर रखते हुए उद्योग में मजदूरी निर्धारित की जाती है। अन्य बातें जो बेतन मण्डल ध्यान में रखता है वे हैं—

1. एक विकासशील देश में उद्योग की आवश्यकताएँ।
2. कार्यानुसार मजदूरी देने की पद्धति।
3. विभिन्न प्रवेशों तथा क्षेत्रों में उद्योग की विशेष विशेषताएँ।
4. मण्डल के अन्तर्गत आने वाले श्रमिकों की श्रेणियाँ।
5. उद्योग में कार्य के घंटे।

कुछ बेतन मण्डलों को मजदूरी-निर्धारण के प्रतिरिक्त वोनस प्रथवा ग्रेज्युटी के मुद्दतान के बारे में सिफारिशें करने की कहा गया था।

सन् 1957 से ही भारत सरकार ने केन्द्रीय बेतन मण्डलों की नियुक्तियाँ की। सबसे पहले सूखी वस्त्र उद्योग हेतु बेतन मण्डल नियुक्त किया गया। इसके बाद चीनी, सीमेन्ट, जूट, सौह एव इस्पात, कॉफी, चाय, रबर, कोपरे की खानों, पत्तकारों, भारी रसायन एवं उर्वरक, इंजीनियरिंग, बन्दरगाहों, चमड़ा, विद्युत और सहक मातायात आदि उद्योगों में बेतन मण्डल स्थापित कर दिए गए। ये सभी बेतन मण्डल अब कार्यशील नहीं हैं क्योंकि इन्होंने अपनी अन्तिम रिपोर्टें दे दी हैं। इन सभी बेतन मण्डलों को विभिन्न श्रमिकों की श्रेणियों का निर्धारण, उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी-निर्धारण, कार्यानुसार मजदूरी की उचितता आदि के बारे में सिफारिशें करने की कहा गया था।

बेतन मण्डलों की नियुक्तियाँ ऐच्छिक फैसले की प्रोत्साहन देने के लिए की गई थी। यह आशा की गई थी कि इनकी सिफारिशों को बहुमत से श्रमिक तथा नियोजना स्वीकार करेंगे। ऐच्छिक पंच-तैमले के मिद्धान्त की सफलता नहीं मिली क्योंकि मालिकों ने बेतन मण्डल की सिफारिशों को लागू करने में बाधा डाली। इस स्थिति को ध्यान में रखते हुए सरकार ने बेतन मण्डलों की सिफारिशों को कानूनन रूप से लागू करने का अधिकार प्रदान कर दिया।

बेतन मण्डलों द्वारा की गई सिफारिशों को सरकार जांचती है और फिर

उनका प्रकाशन करती है। सामान्यतया बहुमत से दी गई सिफारिशों को त्रियान्वित किया जाता है। कुछ मामलों में इनका शोधन करके लागू कर देने का अभ्यास रहा है। इसकी आलोचना की गई है कि यह प्रक्रिया श्रमिकों के पक्ष में गई है। समय समय पर इन सिफारिशों के लागू करने के सम्बन्ध में केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों से रिपोर्टें माँगी जाती हैं। इन सिफारिशों को लागू करने का कार्य केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों की औद्योगिक सम्बन्ध मशीनरी (Industrial Relations Machinery) द्वारा किया जाता है।

वेतन मण्डलों की सीमाएँ

(Limitations of Wage Boards)

वेतन मण्डल ऐन्ड्रय पंच-निर्णय के सिद्धान्त को प्रोत्साहन देने हेतु एक तरीका काम में लाया गया है। वेतन मण्डलों की सिफारिशों तथा उनके क्रियान्वयन की निम्नलिखित सीमाएँ हैं¹—

1 श्रम सच वेतन मण्डलों का अनिवार्य अधिकरण तथा सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया के विस्तार का एक प्रतिस्थापन माना जाता है। नियोजता भी इनकी सिफारिशों को लागू करने में उत्साह नहीं रखते हैं।

2 वेतन मण्डलों का कार्य उचित मजदूरी की गणना व निर्धारण करना है। लेकिन व्यवहार में देखा गया है कि इन्होंने उचित मजदूरी जिसका सम्बन्ध उद्योग की देय-क्षमता से है, की अपेक्षा की है।

3 वेतन मण्डलों ने मजदूरी-निर्धारण में श्रमिकों और मालिकों के साथ समझौता मशीनरी के रूप में कार्य किया है न कि एक मजदूरी निर्धारण मशीनरी के रूप में।

4 महंगाई भत्ते को मूल मजदूरी में मिताने के रूप में महत्वपूर्ण परिवर्तन किया है। सूती वस्त्र उद्योग में महंगाई भत्ते का 75% मूल मजदूरी में मिला दिया गया है।

5 वेतन मण्डल उचित मजदूरी समिति द्वारा दी गई सिफारिशों के आधार पर मजदूरी निर्धारित करते हैं और बाद में भारतीय श्रम सम्मेलन की 15वीं बैठक में किए गए प्रस्तावों को भी ध्यान में रखा जाता है। लेकिन इन दोनों में ही स्पष्टता देखने को नहीं मिलती। सूती वस्त्र उद्योग में मजदूरी में अन्तर (Wage Differentials) की ओर कोई ध्यान नहीं दिया गया।

■ विभिन्न वेतन मण्डलों ने जो वेतन-दर दिए हैं उनमें समन्वय का अभाव है। विभिन्न क्षेत्रों में अलग मजदूरी दरें हैं। इन वेतन मण्डलों ने न तो प्रावश्यकता पर आधारित मजदूरी (Need-based Wage) का ही निर्धारण किया है और न मजदूरी में पाए जाने वाले अन्तरों (Wage Differentials) को ही दूर किया गया है। इसके कारण श्रमिकों में आपसी ईर्ष्या की भावना को जन्म दिया गया है।

राष्ट्रीय श्रम आयोग के सम्मुख वेतन मण्डलों द्वारा निर्धारित मजदूरी के सम्बन्ध में विभिन्न पक्षों ने निम्न विचार प्रस्तुत किए हैं—

1. नियोक्ताओं के संगठन ने यह बताया है कि विभिन्न प्रकार के उद्योगों में मजदूरी-निर्धारण एक ही मशीनरी द्वारा निर्धारित करना उचित नहीं है। उद्योग की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए मजदूरी निर्धारण का कार्य वेतन मण्डल, अधिकरण अथवा सामूहिक सौदाकारी द्वारा किया जा सकता है। यदि एक उद्योग समरूप (Homogeneous) नहीं है तो उसमें वेतन मण्डल नियुक्त नहीं किया जाना चाहिए। इसके साथ ही अन्य संगठन ने बताया कि वेतन मण्डल की सिफारिशों में एकमत होने पर ही उनको क्रियान्वित करना चाहिए।

2. श्रम संगठनों ने राष्ट्रीय श्रम आयोग को वेतन मण्डल के क्रियान्वयन के विषय में अपना असंतोष बताया है। उनका कहना है कि जिन उद्योगों में संगठित श्रमिक हैं, सच को मान्यता है तो वहाँ वेतन मण्डल द्वारा मजदूरी-निर्धारण न करके सामूहिक सौदाकारी द्वारा होना चाहिए। कुछ संगठनों ने यह भी बताया कि सिफारिशों को लागू करने में बाकी देरी लगती है और कुछ वृद्धि के रूप में उनको वेतन मिलने लगता है। श्रम संगठनों का कहना है कि वेतन मण्डल की सिफारिशें 6 महीने में प्राप्त हो जानी चाहिए और वेतन मण्डल का गठन कानून न होना चाहिए।

राष्ट्रीय श्रम आयोग 1969 (National Commission on Labour 1969) ने वेतन मण्डलों के बारे में निम्न सिफारिशें दी थी—

1. वेतन मण्डल में स्वतन्त्र व्यक्तियों को शामिल नहीं करना चाहिए। यदि जरूरी ही हो तो एक अध्यक्षता को सम्मिलित किया जाना चाहिए।

2. वेतन मण्डल के अध्यक्ष की नियुक्ति दोनों पक्षों—श्रमिक व प्रबंधक की सहमति से होनी चाहिए। यदि सहमति नहीं हो तो पंच-निर्णय द्वारा नियुक्ति की जाए। एक व्यक्ति को एक समय में दो से अधिक मण्डलों का अध्यक्ष नियुक्त नहीं करना चाहिए।

3. वेतन मण्डल को अपनी सिफारिशें नियुक्ति से एक वर्ष की अवधि में देने को कहा जाना चाहिए। सिफारिशों को लागू करने की तिथि भी मण्डल द्वारा दी जानी चाहिए।

4. एक वेतन मण्डल की सिफारिशें पाँच वर्ष के लिए लागू रहनी चाहिए।

5. केन्द्रीय श्रम मन्त्रालय द्वारा एक केन्द्रीय वेतन मण्डल विभाग (Central Wage Board Division) की स्थाई रूप से स्थापना करनी चाहिए जो कि सभी वेतन मण्डलों का कार्य देखता रहेगा। इसका कार्य वेतन मण्डलों को आवश्यक कर्मचारी, आँकड़े और आवश्यक सूचनाओं की पूर्ति होगा।

■ वेतन मण्डलों के कार्य विधि हेतु एक मनुस्यल तैयार किया जाना चाहिए।

(घ) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 (Payment of Wages Act, 1936)

उद्योगों में काम करने वाले विशेष वर्गों के व्यक्तियों का मजदूरी के भुगतान का नियमन करने हेतु एक अधिनियम बनाया गया जिसे मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 कहा जाता है। श्रमिकों को मजदूरी समय पर नहीं देना तथा उसमें से कई कटौतियाँ आदि करना, इस अधिनियम के पूर्व प्रचलित था। इस अधिनियम द्वारा बोर्ड भी नियोजित अपने श्रमिकों को निर्धारित अवधि में त्रिमासिक अतिरिक्त कटौतियों के मजदूरी का भुगतान करेगा। कई प्रकार की अनधिकृत कटौतियाँ, जैसे - अनुशासनात्मक कारणों में जुर्माना, नियोजन की होने वाले नुकसान हेतु जुर्माना, कच्चा माल, औजार आदि हेतु कटौतियाँ, और अन्य गैर-कानूनी कटौतियाँ अनुचित थीं।

शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 पास किया गया। यह अधिनियम मजदूरी का दो रूपों में नियमन करता है—(1) मजदूरी देने की तिथि और (2) मजदूरी में से होने वाली कटौतियाँ—यह अधिनियम प्रत्येक धारकाने तथा गैलवे के उन श्रमिकों पर लागू होता है जिनकी औसत मासिक मजदूरी 1000 रु. से कम है (नवम्बर 1975 के संशोधन से पूर्व यह सीमा 400 रु. से कम की थी)। इस अधिनियम के अन्तर्गत राज्य सरकार किसी भी उद्योग समवा सत्त्वान के श्रमिकों पर तीन महीने का नोटिस निकाल कर लागू कर सकती है। यह अधिनियम सन् 1948 में कोयले की खानों पर, सन् 1951 में समस्त खानों पर, सन् 1957 में निर्माणकारी उद्योगों पर, सन् 1962 में तेल क्षेत्रों पर तथा सन् 1964 में नागरिक वायु परिवहन सेवाओं, मोटर परिवहन सेवाओं तथा के मस्थान जो वारदाता अधिनियम 1948 की धारा 85 के तहत आते हैं, पर लागू कर दिया गया है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी भुगतान की अवधि एक माह रखी गई है। जिन श्रमिकों तथा उद्योगों में 1000 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ मजदूरी का भुगतान भुगतान-अवधि के 10 दिन में तथा 1000 से कम श्रमिक होने पर 7 दिन के अन्दर भुगतान करना अनिवार्य है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत निम्नलिखित कटौतियों की ही अधिकृत कटौतियाँ (Authorised Deductions) माना गया है तथा बाकी कटौतियों हेतु नियोजित पर न्यायालय में विवाद चलाया जा सकता है। अधिकृत कटौतियाँ निम्नलिखित हैं—

(1) जुर्मान की राशि, (2) काय पर अनुपस्थित रहने पर कटौती, (3) हानि अथवा क्षति के कारण कटौती, (4) मासिक, सरकार समवा आवास बोर्ड प्रदत्त आवास सुविधाओं व सेवाओं हेतु कटौती, (5) अग्रिम दी गई राशि हेतु कटौती, (6) आय कर या प्रोविडेंट फण्ड हेतु कटौती, (7) कोयले की खानों में बर्तों व जूते हेतु कटौती, (8) राष्ट्रीय सुरक्षा कोष या सुरक्षा वचन कोष हेतु कटौती,

(9) साइकिल खरीदने, भवन-निर्माण हेतु ऋण लेने तथा धर्म-वत्याण निधि में से ऋण लेने पर कटौती करना।

जुर्माने की राशि 3 पैसे प्रति रुपया से अधिक नहीं होगी। जुर्माना रजिस्टर भी मालिक को रखना होगा।

अधिनियम के अन्तर्गत दावा करने की अवधि 6 माह से बढ़ाकर 12 माह कर दी गई है। इस अधिनियम के क्रियान्वयन का कार्य धर्म विभाग के धर्म निरीक्षकों द्वारा किया जाता है।

आलोचना

धर्म जांच समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार मजदूरी गुणतान अधिनियम, 1936 में कई दोष पाए जाते हैं जिनके परिणामस्वरूप धर्मिक वर्गों को पूर्ण लाभ प्राप्त नहीं हो पाया है तथा नियोजक भी इस अधिनियम के क्रियान्वयन में अनियमितताएँ कर रहे हैं। निम्नलिखित रूपों में आलोचना की जा सकती है—

1 बड़े-बड़े उद्योगों व संस्थानों में अधिनियम की विभिन्न धाराओं को पूर्ण रूप से लागू किया जाता है लेकिन ठेके के धर्मिकों तथा छोटे-छोटे उद्योगों व संस्थानों में जहाँ उचित लेखे-जोखे नहीं रहे जाते हैं वहाँ पर इस अधिनियम का उल्लंघन किया जाता है।

2. धर्म जांच समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार इन अधिनियम के लागू करने में निम्न उत्सर्जन पाए जाते हैं¹—

- (i) अनधिकृत कटौतियाँ (Unauthorised Deductions),
- (ii) अधिनियम से सम्बन्धित रजिस्टर न रखना (Non-recording of Over-time Wages),
- (iii) मजदूरी के भुगतान में देरी (Delay in Payment of Wages),
- (iv) बोनस तथा महंगाई भत्ते का भुगतान न करना (Non-payment of Bonus & Dearness Allowance),
- (v) रजिस्टर न रखना (Non-maintenance of Registers), प्रादि।

3 अधिनियम के अन्तर्गत दावों को सुनने हेतु परगना अधिकारी (SDO's) को भी अधिकार प्रदान किए गए हैं। उनके पास अन्य मामलों तथा प्रशासनिक कार्यों का भार अधिक होने में इस प्रकार के दावों की तुरन्त सुनवाई तथा फंसला नहीं हो पाता है जिससे समय पर धर्मिकों को राहत नहीं मिल पाती है। अतः इन बिवादों की शीघ्र निपटान की व्यवस्था होनी चाहिए।

4. धर्म-निरीक्षकों की सरया उनके क्षेत्र व कार्य को देखते हुए कम है। निरीक्षण नियमित रूप में नहीं हो पाते हैं। इन धर्म-निरीक्षकों की संख्या में वृद्धि की जानी चाहिए।

5 मालिकों पर जो जुर्माना किया जाता है वह बरौब 50 रु. प्रत्येक 100 रु से अधिक नहीं होता है जबकि विवाद हेतु थम निरीक्षक के न्यायालय में आने-जाने में ही हजारों रुपये यात्रा-भत्ता आदि में व्यय हो जाते हैं।

6 नियोजता इस अधिनियम से बचने के लिए थमिकों को स्थायी नहीं होने देते, उन्हें बर्ताव छुट्टी (Forced Leave) देते हैं, यदि अनुचित व्यवहारों में अधिनियम से बचते हैं। उत्तर प्रदेश थम जाँच समिति (U P Labour Enquiry Committee) के अनुसार, "अधिकांश थम सघों द्वारा यह शिकायत है कि मजदूरी में कमी की जाती है, विभिन्न कटौतियाँ की जाती हैं जिससे भविष्य में जाकर थमिकों की वास्तविक आमदनी घट जाती है।"¹

लेकिन मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 का क्रियान्वयन अब पहले से काफी सुधरा है।

राष्ट्रीय थम आयोग (National Commission on Labour) के अनुसार इस अधिनियम से थमिक वर्ग को काफी लाभ प्राप्त हुआ है। पहले की भाँति अब थमिकों को देरी से मजदूरी देना तथा उसमें से अनधिकृत कटौतियाँ (Unauthorised Deductions) आदि की प्रवृत्ति कम हो गई है। थमिक-सघों के विनाश, थमिकों की शिक्षा, मालिकों के दृष्टिकोणों में परिवर्तन तथा सरकार का कल्याणकारी राज्य के रूप में महत्व बढ़ने से मजदूरी नियमित रूप से दी जान लगी है तथा अनधिकृत कटौतियाँ भी काफी कम हुई हैं। फिर भी हम देखते हैं कि जहाँ पर थमिक बिखरे हुए तथा असंगठित हैं तथा जहाँ प्रशिक्षित थमिक हैं, नियोजता पुरानी विचारधारा वाले हैं, थम निरीक्षक अनुश्रुत व भ्रष्ट हैं, वहाँ पर आज भी थमिकों का शोषण देर से मजदूरी तथा अनधिकृत कटौतियों के रूप में होता है। यह सरकार का उत्तरदायित्व है कि क्रियान्वयन करने वाली मशीनरी को सुदृढ़ व ईमानदार बनाए और समय-समय पर मशीनरी द्वारा किए गए क्रियान्वयन का लेखा-जोखा ले।

अधिनियम में संशोधन

जैसा कि कहा जा चुका है, नवम्बर, 1975 में एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम उन थमिकों पर लागू कर दिया गया जिनकी औसत मासिक मजदूरी 1000 रु से कम है। इस संशोधन से पूर्व 400 रु प्रतिमास की मजदूरी सीमा थी। थम मन्त्रालय की सन् 1976-77 की रिपोर्ट के अनुसार अधिनियम में और भी अन्य संशोधन कर दिए गए हैं। रिपोर्ट में उल्लेख है—

"सन् 1936 के मुख्य अधिनियम में संशोधन करके अन्य बातों के साथ-साथ मजदूरी का भुगतान बैंक द्वारा करने या सम्बन्धित कर्मचारियों द्वारा लिखित प्राधिकार देने पर उनकी मजदूरी उनके बैंक लेखों में जमा करने की व्यवस्था की गई। यह आशङ्क व्यक्त की गई कि ऐसे मामले हो सकते हैं जहाँ कर्मचारियों पर

यह दबाव डाला जा सकता है कि वे अपनी मजदूरी मुक्तान के बंदल इन वैकल्पिक तरीकों द्वारा ही स्वीकार करें। हालांकि कर्मचारियों के लिए इन तरीकों द्वारा मजदूरी लेना अनिवार्य नहीं है। केन्द्रीय सरकार ने प्रशासनिक मन्त्रालयों के माध्यम से केन्द्रीय सरकार के सभी उपक्रमों एवं सभी राज्य सरकारों को निर्देश जारी करके इस प्रकार की आगवालों को दूर करने और इस प्रकार की सम्भाव्य घटनाओं को रोकने के लिए तथा यह सुनिश्चित कराने के लिए तत्काल कार्यवाही की है कि संशोधित अधिनियम में परिनिश्चित मजदूरी की वैकल्पिक प्रणालियों को किसी प्रकार का दबाव न डालकर केवल अधिकों की मजहूर और सहमति में शिक्षा तथा अनुभव की प्रक्रिया द्वारा प्रस्तावित जाना है। बैंकिंग विभाग ने भी अनुभव किया गया है कि वह जहाँ तक सम्भव हो सके, यह सुनिश्चित कराने के लिए आवश्यक कार्यवाही करे कि बैंक और/या कर्मचारियों के बैंक लेखों में उनकी मजदूरी मुक्तान की व्यवस्था करने वाले नए विधान को लागू करने के लिए अधिकों के लिए विशेषकर खनन क्षेत्रों में पर्याप्त वैकल्पिक सुविधाएँ उपलब्ध कराई जाती हैं।”

(उ) अन्य व्यवस्थाएँ

भारत में मजदूरी के राजकीय नियमन की कुछ अन्य व्यवस्थाओं में निम्न-लिखित उल्लेखनीय हैं—

मजदूरी सेल

मार्च, 1973 में मजदूरी नीति सम्बन्धी समिति द्वारा की गई सिफारिशों के अनुसरण में, श्रम मन्त्रालय में एक मजदूरी सेल की स्थापना की गई। यह सेल अन्य कार्यों के साथ-साथ मजदूरी-निर्धारण, राष्ट्रीय मजदूरी नीति बनाने और राष्ट्रीय मजदूरी विन्यास तैयार करने का कार्य करता है। यह सेल सरकारी क्षेत्र के उद्यमों, बहु-राष्ट्रीय कम्पनियों/निगमों और बड़े औद्योगिक प्रतिष्ठानों में प्रचलित वित्तीय ढाँचे, वेतनमानों, महंगाई भत्ते तथा अन्य भत्तों, बोनस, प्रोत्साहन योजना आदि से सम्बन्धित पर्याप्त और सहज हो उपलब्ध आँकड़े एकत्र करता है।

मजदूरी सेल सरकारी क्षेत्र के उपक्रमों में मजदूरी पुनरीक्षण के प्रस्तावों की छानबीन भी करता है और मजदूरी, महंगाई भत्ता एवं अनिवार्य जमा योजना में सम्बन्धित मामलों पर कार्यवाही करता है।

श्रमजीवी पत्रकारों और गैर-पत्रकारों के लिए मजदूरी बोर्ड

गैर-पत्रकार समाचार-पत्र कर्मचारियों के लिए मजदूरी की अन्तरिम दरों के सम्बन्ध में समाचार-पत्र कर्मचारियों के विभिन्न संगठनों के प्राप्त होंटों पर विचार करने हेतु 11 जून, 1975 को गैर-पत्रकारों के लिए एक मजदूरी बोर्ड का गठन किया गया। श्रमजीवी-पत्रकारों के लिए तीसरे मजदूरी बोर्ड का भी गठन फरवरी, 1976 में किया गया। पत्रकार और गैर-पत्रकार कर्मचारियों की अन्तरिम राहत के सम्बन्ध में मजदूरी बोर्ड की सिफारिशें प्राप्त हो चुकी हैं और अब वे सिफारिशें सरकार के विचाराधीन हैं।

डेरा मजदूरी

डेरा मजदूरी (नियमन तथा समापन) अधिनियम 1970, जो कि फरवरी, 1971 में समूचे भारत में लागू किया गया, कुछ सस्यानों में डेरा मजदूर व्यवस्था का नियमन करता है तथा जिन्हीं हालात में उसका समापन भी। मजदूरी की धदायगी न होने पर उसके लिए मुख्य मालिक को जिम्मेदार ठहराया जाता है।

थम यूरो विभिन्न उद्योगों में डेरा मजदूरी की व्यापकता तथा उसकी प्रवृत्ति को निश्चित करने के लिए विशेष अध्ययन कर रहा है। ऐसे अध्ययन अब तक लगभग 24 उद्योगों के बारे में किए जा चुके हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत सन् 1974 तक अन्ततः 3,997 प्रमुख मालिकों और उनके 5,21,300 डेरा मजदूरों का पंजीयन सरकारी कार्यालयों में किया जा चुका था।

बन्धुका मजदूरी

देश में बन्धुका मजदूरी प्रथा को एक कानून के द्वारा, जिसे बन्धुका मजदूरी प्रथा (उन्मूलन अधिनियम, 1976 कहा जाता है) समाप्त कर दिया गया है जिससे समाज के कमजोर वर्गों को आर्थिक और सामाजिक शोषण से मुक्ति दिलाई जा सके। इस अधिनियम के अन्तर्गत (जो पूरे देश में लागू हो चुका है) बन्धुका मजदूरी प्रथा का उन्मूलन हो गया है और प्रत्येक बन्धुका मजदूर बन्धुका मजदूरी के किसी भी दायित्व से मुक्त घोषित कर दिया गया है। कलस्वरूप ऋण आदि के मुगलान से सम्बन्धित बन्धुका मजदूरी के जितने भी अनुबन्ध होंगे उन्हें अद्वैत करार दे दिया गया। यहाँ तक कि न्यायालय में फैसला होने से पहले या बाद में अद्वैत करारवानों में रहे या बन्धुका मजदूरों को भी मुक्त घोषित कर दिया गया। किसी भी व्यक्ति को जिसे इस अधिनियम के अन्तर्गत बन्धुका मजदूरी की जिम्मेदारियों से मुक्त कर दिया गया है, उस मकान में से या अन्य आवास योग्य क्षेत्र से (जिसे वह इस अधिनियम के पास होने के समय तक रह रहा है और जिस उत्तम बन्धुका मजदूरी के आर्थिक पारिश्रमिक के रूप में प्राप्त किया है) बाहर नहीं निकाला जा सकता। भ्रष्टाचार अनेक विधियों और नियमों के माध्यम से मुक्त हुए बन्धुका मजदूरों को आर्थिक और सामाजिक रूप से फिर से बसाने का प्रयास कर रही है।

पुरुष और महिला श्रमिकों के लिए समान-पारिश्रमिक

राष्ट्रपति द्वारा सितम्बर 1975 में जारी किए गए समान पारिश्रमिक अध्यादेश का स्थान 11 फरवरी, 1976 को सन्द् के अधिनियम में ले लिया। इस अधिनियम में समान कार्य या एक ही क्रिस्म के कार्य के लिए पुरुष और महिला श्रमिकों को समान पारिश्रमिक के मुगलान और भाँते के मामले में महिलाओं के साथ भेदभाज को रोकने की व्यवस्था है। अधिनियम के अन्य महत्वपूर्ण उपबन्ध निम्नलिखित के बारे में हैं। महिलाओं के रोजगार अवसरों में वृद्धि करने हेतु सलाहकार समितियों का गठन करना, शिकायतों को सुनने के लिए प्राधिकारियों, अपील प्राधिकारियों, निरीक्षकों आदि की नियुक्ति आदि।

मेघालय सरकार ने अस्पतालों, उपचर्या-गृहों और औषधालयों तथा शैक्षिक, अध्यापन, प्रशिक्षण एवं अनुसंधान संस्थाओं में रोजगार के सम्बन्ध में सलाहकार समिति की स्थापना की है, जबकि मध्य प्रदेश सरकार ने चाय बागानों, अस्पतालों उपचर्या-गृहों और औषधालयों तथा शैक्षिक, अध्यापन, प्रशिक्षण और अनुसंधान संस्थाओं में रोजगार के बारे में एक समिति का गठन किया है। पंजाब सरकार ने एक सामान्य सलाहकार समिति की स्थापना की है, विभिन्न रोजगारों के लिए भिन्न-भिन्न समितियों के गठन का प्रश्न भी विचाराधीन है। बिहार सरकार ने केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिसूचित सभी रोजगारों के लिए एक राज्य-स्तरीय सलाहकार समिति का गठन किया है। अन्य राज्य सरकारें, प्रशासन ऐसी सलाहकार समितियों गठित करने के प्रश्न पर विचार कर रहे हैं।

उक्त अध्यादेश/अधिनियम अभी तक निम्नलिखित रोजगारों में लागू किया गया है¹ —

रोजगार	प्रवर्तन की तारीख
(1) वागान (अम अधिनियम, 1951 के अन्तर्गत आने वाले)	15-10-1975
(2) स्वामीय प्राधिकरण	1-1-1976
(3) केन्द्रीय और राज्य सरकारें	12-1-1976
(4) अस्पताल, उपचर्या-गृह और औषधालय	27-1-1976
(5) बैंक बीमा कंपनियों तथा अन्य वित्तीय संस्थाएँ	8-3-1976
(6) शैक्षिक, अध्यापन, प्रशिक्षण और अनुसंधान संस्थाएँ	5-4-1976
(7) खाने	4-5-1976
(8) कर्मचारी प्रविष्टि निधि संगठन, बीवसा खान भविष्य निधि संगठन और कर्मचारी राज्य बीमा निगम	1-5-1976
(9) भारतीय खाद्य निगम, केन्द्रीय भंडारण नियम और राज्य भंडारण नियम	1-7-1976
(10) कपड़ा और कपड़े से बनी वस्तुओं का निर्माण	15-7-1976
(11) बागानों में विद्युत कारखाने	27-8-1976
(12) विद्युत और इलेक्ट्रॉनिक मशीनरी उपकरण एवं उपकरण	27-8-1976
(13) रसायन और रसायनिक पदार्थ (पेट्रोलेम और कोयले के पदार्थों को छोड़ कर) का निर्माण	5-10-1976
(14) मू और जन परिवहन	5-10-1976
(15) खाद्य उत्पादों का निर्माण	10-2-1977

इस अधिनियम के उपबन्धों को प्राथिक कार्यक्रमलापों के अन्य सभी क्षेत्रों में क्रमिक रूप से लागू किया जाएगा ।

समान पारिवर्त्मिक अधिनियम के अधीन नियम भी बनाए गए हैं और ये नियम 11 मार्च, 1976 को प्रकाशित किए गए ।

बागान उद्योग ने समान पारिवर्त्मिक अधिनियम के कार्यान्वयन में कठिनाइयाँ अनुभव की क्योंकि 'समान कार्य या एक ही विस्म वा कार्य' शब्दावली के सही अर्थ के सम्बन्ध में शकाएँ थी । इस मामले पर विधि मन्त्रालय से परामर्श करके जाँच की गई और राज्य सरकारों को स्पष्टीकरण जारी करके यह यताया कि यह निर्धारित करने के लिए कि 'कार्य समान है या नहीं मापदण्ड कार्य का स्वरूप होना चाहिए और न कि किए गए कार्य की मात्रा । इस सम्बन्ध में राज्य सरकारों को स्थायीकरण जारी किया गया । इसलिए इस बात का निर्धारण करने के लिए कार्य समान है या उसी प्रकार का है, पुरुष और महिला श्रमिकों द्वारा किए गए कार्य की मात्रा समान नहीं है । यह स्पष्ट किया गया कि जहाँ कहीं भी टाँस्क कार्य हो रहा है वहाँ यह व्याख्या लागू होगी ।

अनुव्यावसायिक मजदूरी सर्वेक्षण

इस योजना के अन्तर्गत निर्माण, सनन तथा बागवानी से सम्बन्धित मुख्य उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों के बारे में अनुव्यावसायिक मजदूरी दरें तथा आय सम्बन्धी आँकड़े इकट्ठे करने के लिए सर्वेक्षण किए जाते हैं । इनके अलावा समयोपरि कार्य तथा प्रोत्साहन लाभार्थ योजनाओं के बारे में भी सर्वेक्षण किए जाते हैं । सन् 1958-59 में पहला सर्वेक्षण हुआ । उसका सामान्य प्रतिवेदन सन् 1963 में प्रकाशित हुआ । दूसरा सर्वेक्षण सन् 1963-65 में किया गया जिसके मुख्य निष्कर्षों से युक्त सक्षिप्त रिपोर्ट सन् 1971 में जारी की गई । सर्वेक्षण की सामान्य रिपोर्ट की प्रती छापाई हो रही है । पहले दो सर्वेक्षणों में एकत्रित आँकड़ों की उपयोगिता को देखते हुए श्रम सम्बन्धी तीसरा सर्वेक्षण 1 अप्रैल, 1973 को शुरू हुआ जो निर्माण खानों और बागान क्षेत्रों में लगभग 81 उद्योगों में किया गया । अन्त 1976 के अनुसार इस सर्वेक्षण का प्रथम चरण 14 फैक्ट्रियों में पूरा हो चुका है ।

भारत में बाल-श्रम एक गम्भीर समस्या¹

भोपाल शहर में किए गए ताजा सर्वेक्षण (1977) के अनुसार इन शहर में 5000 से ज्यादा बच्चे होटलों, बीड़ी बनाने के कारखानों, लुहारी-चमंकारी, मिट्टी के बर्तनों की दुकानों, साइकिलों, ढाबों और घरों पर जानवर से भी बदतर जिन्दगी गुजार रहे हैं । बाल-मजदूरों की स्थिति पर किए गए सर्वेक्षण से पता चलता है कि 1971 में भारत में कुल बाल मजदूर 2 करोड़ थे ।

भारत में बाल-मजदूर : कितने कहां हैं ?
(1971 की जनगणना के आधार पर)

राज्य/केन्द्र शासित	कुल बाल-मजदूर (हजारों में)	कुल जनसंख्या में बाल- मजदूरों का प्रतिशत	कुल बच्चों में बाल- मजदूरों का प्रतिशत
1	2	3	4
आन्ध्र प्रदेश	1627	3.74	9.23
असम	239	1.60	3.40
बिहार	1059	1.88	4.41
गुजरात	518	1.94	4.50
हरियाणा	138	1.37	2.95
हिमाचल प्रदेश	71	2.05	4.97
जम्मू-काश्मीर	70	1.52	3.53
कर्नाटक	809	2.76	6.50
केरल	112	0.52	1.30
मध्य प्रदेश	1112	2.67	6.10
महाराष्ट्र	988	1.96	4.74
मणिपुर	16	1.94	3.50
मेघालय	30	1.96	6.80
नागालैंड	14	2.71	7.14
उड़ीसा	492	2.24	5.29
पंजाब	233	1.72	4.16
राजस्थान	587	2.28	4.01
समिल्लाडु	713	1.73	4.58
त्रिपुरा	17	1.09	2.47
उत्तर प्रदेश	1327	1.50	3.58
पश्चिम बंगाल	511	1.15	2.68
अरुणाचल प्रदेश	1	0.87	2.27
अरुणाचल प्रदेश	18	3.85	10.05
अरुणाचल प्रदेश	1	0.39	1.12
बादरा और नगर हवेली	3	4.05	11.76
दिल्ली	17	0.42	1.08
गोवा, दमन और दीव	7	0.82	2.17
महाराष्ट्र	—	—	—
पाण्डिचेरी	4	0.85	2.15
भारत में	10738	1.96	4.66

एक सर्वेक्षण के अनुसार अधिकांश बाल-मजदूर उम्र में कम होने हैं लेकिन उनकी उम्र बढ़ा-बढ़ा कर लिखी जाती है ताकि कोई सरकारी एतराज नहीं हो।

होटलों में काम करने वाले बच्चों की हालत सबसे दयनीय है। इन बच्चों को वेतन के नाम पर नाममात्र की रकम दी जाती है। क्राकरी टूट जाने पर वेतन

में पैसा बट जाता है। बच्चों का सूर्योदय से पूर्व ही होटल पहुँच जाना होता है। मालिक उन्हें रात की बची खाद्य सामग्री नाशने के रूप में देता है। दोपहर को भोजन के नाम पर एक घण्टे की छुट्टी मिलती है तथा उसके बाद रात को 12 बजे तक या होटल बन्द होने तक उन्हें काम करना पड़ता है।

देश के कुल बाल-मजदूरों को 93 प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रों में और 78 प्रतिशत बाल-मजदूर कृषि से सम्बन्धित हैं। लेकिन शहरी सभ्यता और शहरी आकर्षणों ने बाल मजदूरों का भी तबो से अपनी ओर आकर्षित किया है। अधिकांश बच्चे लम्बे समय तक भीखन के नाम पर मुपन में काम करते हैं। इन्हें वेतन, छुट्टी आदि की कोई सुविधा नहीं दी जाती है। प्लेटफार्म, बस स्टैंड पर छोटे छोटे बच्चों को तेजी से कार्य करता हुआ देखा जा सकता है। कुछ जेब काटना सीख रहे हैं, कुछ सामान का रहा है और कुछ भीख भी माँग रहे हैं। ये बच्चे किसी न किसी दादा या बयस्क व्यक्ति के इंगारे पर यह सारा कार्य करते हैं। अपनी कमाई का अधिकांश हिस्सा वे लाग इन दादाओं को द देते हैं और बचे हुए में अपना पेट भराने करते हैं।

मजदूरा की अधिकांश एक ही है। चन्दा की उम्र 9-10 वर्ष है। पढ़ाई बचपन में छूट गई। माँ बीमार है। बार बड़ी काम करता है। घर में लगी है। पढ़ाई छोड़ने के बाद घर-घर जाकर वर्तन माँग करती है। महीने में कुल 90 या 100 रु हा जाते हैं, कोई-काई कभी कपड़ा भी दे देते हैं और जीवन चला रहा है। बस स्टैंड पर जूतें चमकाते रामू में पूछा गया कि जीवन में क्या बनेगा तो कहता है 'माँ अपना तो क्या बन पर अपना लडका बूढ़ पालिश नहीं करे। यही कामना है।' करीब एक सिलाई की दुकान पर बैठता है। आजकल काम सीख रहा है। इस कारण उस तक कुछ भी नहीं दिया जाता है। काम, बटन मीखने के बाद तुरपाई मीख लेगा तो कुछ मिलन लग जाएगा। अब्बर एक मोटर गैरज में व रहीम एक बकराण में काम करते हैं, उम्र 14 वर्ष होगी, मैंने घाइन से सने कपड़े और उम्ताइ की आगिरी यही उमका जीवन है। दस्तखत करना भी नहीं सीख पाए थे कि काम में लगना पड़ा। गरम हवाओं ने सब कुछ गिला दिया है।

इस समस्या का सांविधानिक व माननीय आधार क्या? भारतीय संविधान अनुच्छेद 24 (भाग 3) के अनुसार 14 मान में छोटा बच्चा किसी भी कारखान या अन्य संतरनाक जगहों पर नौकरी नहीं कर सकता है, लेकिन भारतीय प्राधिक आवश्यकताओं ने इन नियमों को नहीं चने दिया है।

देश के लगभग 50 प्रतिशत परिवार गरीबी और मुफ्तिली में जी रहे हैं। ऐसी स्थिति में घर परिवार के हर सदस्य का अपना जरूरी है। भत बच्चा घर का आर्थिक आयाग बन गया है। बच्चा अत्यन्त छुटपन में ही माँ-बाप के कानों में मदद देने लग जाता है और छोटे-छोटे स्वतन्त्र रूप से काम शुरू करके घर की आर्थिक आवश्यकताओं को पूरा करता है। यत इस वर्ष के बच्चे या तो पढ़ाई नहीं तो फिर जन्दी स्कूल छोड़कर नीरगी या मजदूरी शुरू कर देने हैं।

गाँव के बच्चे अधिक पैसा तथा शहर की रमीनियो में बड़े शहर आ जाते हैं और मध्यमवर्गीय परिवारों में नौकर बन जाते हैं। ये मध्यमवर्गीय परिवार उन बच्चों का जमकर शोषण करते हैं। केवल बासी खाने और उतारे हुए कपड़ों में इन परिवारों में 24 घण्टों के लिए नौकर मिल जाते हैं। इस बच्चों के परिवार वालों को मनोव होना है कि लड़का शहर में है। देर सवेर बसा कर देना। दूधरी और लडके के परिवार में उसका खर्च खत्म हो जाता है। इन कारण बाल-मजदूरी को सख्ता तैयारी से बढ़ती हो चली जा रही है।

बाल-मजदूरी और इनमें सम्बन्धित समस्याओं के मानवीय पहलू भी हैं। इस समस्या का हल सामाजिक परिवर्तन से प्राप्त किया जा सकता है। गरीबी अधिक है कि बच्चों को पढ़ाया नहीं जा सकता, बच्चों को पैदा करना गरीब परिवारों में 'प्यूचर इनवेस्टमेंट' है। यदि बच्चों को ये छोटे-छोटे काम नहीं करने दिए जाएँ तो बच्चे आपस में लड़ेंगे भगदेंगे अपराधी बनेंगे। जरूरत इस बात की है कि बच्चों के लिए भोजन और शिक्षा की समुचित व्यवस्था हो, बच्चों को स्वावलम्बी बनाया जाए। इनके कार्य करने के बलावा बच्चे समय में उन्हें पढ़ाया जाए। प्रौढ शिक्षा केन्द्रों की तरह इन कार्यों के लिए भी केन्द्र खोले जाएँ ताकि बच्चे अपनी स्थिति समझे और सक्षुपरान्त जीवन में प्रगमर हो।

देश में सरकारी व गैर-सरकारी दोनों ही स्तरों पर इन बचपन-श्रमीन बच्चों के लिए बहुत काम किया है। यद्यपि दो-चार संस्थाओं के बलावा कहीं भी दूरा और कार्य नहीं किया गया है क्योंकि अधिकांश संस्थाएँ तो इस ओर ध्यान नहीं दे पाती हैं।

समाजकल्याण विभागों व राज्य सरकारों व अन्य स्वयंसेवी संस्थाओं को देश की इन भावी पीढ़ी के बारे में सोचना चाहिए ताकि देश के वर्णधार सही राह पर रहे। अच्छा हो यदि विन्पुओं को ध्यान में रखकर योजनाबद्ध कार्य किया जाए।

15 वर्ष से कम उम्र के बच्चों का शोषण अविलम्ब रोका जाए। 15 वर्ष से कम उम्र के बच्चों की शिक्षा और भोजन की सम्पूर्ण व्यवस्था सरकार करे। बड़े शहरों के लिए होने वाली बालकों के अपहरणों को रोकने के लिए व्यावहारिक उपाय किए जाएँ। बच्चों के मानसिक विकास के लिए उचित कार्य-प्रणाली विकसित की जाए। बाल-मजदूरी को ख़ुनियने बनाई जाएँ और इसे सरकारी संरक्षण दिया जाए। बाल-मजदूरी का ख़ुनियत ख़तम बड़े मजदूरी के बराबर हो। उन्हें प्रवकाश आदि सुविधाएँ मिलें, धरलू औरकरी को समुचित सुविधाएँ मिल गई जाएँ। श्रम-सन्धि का दुरुपयोग व शोषण रोका जाए। बाल-मजदूरी के लिए विशेष शिक्षण की व्यवस्था स्कूलों में रखी में की जाए।

इंग्लैंड में मजदूरी का नियमन (Regulation of Wages in U. K.)

यद्यपि इंग्लैंड में रोजगार की दशाएँ तथा शर्तें बिना सरकारी हस्तक्षेप के ऐन्ड्रिय पब फंडमें में मामूहिक मीशकारी द्वारा तय की जाती है, फिर भी सरकार

ने कुछ व्यवसायो अथवा उद्योगों में मजदूरी, छुट्टियाँ आदि का कानूनी नियमन किया है जहाँ कि श्रमिक अथवा नियोक्ता असंगठित हैं। इस प्रकार के कानूनी नियमन के अन्तर्गत लगभग 33 मिलियन श्रमिक आते हैं। इस शताब्दी के प्रारम्भ में विभिन्न वेतन मण्डल (Wage Boards) विद्यमान थे। मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 (Wages Councils Act of 1945) ने इन विद्यमान व्यापार मण्डलों (Trade Boards) को समाप्त करके वेतन परिषदों (Wages Councils) की स्थापना की। इन वेतन परिषदों की काफी व्यापक अधिकार प्रदान किए गए। इन परिषदों द्वारा साप्ताहिक पारम्परिक मजदूरी तथा वेतन सहित छुट्टियाँ देने का अधिकार है।

जिन मुख्य अधिनियमों द्वारा मजदूरी और कार्य के घंटों का कानूनी नियमन किया जाता है, उनमें हैं—मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 से 1948 (Wages Councils Acts, 1945 to 1948), कैंटरिंग मजदूरी अधिनियम, 1943 (Catering Wages Act, 1943), कृषि मजदूरी अधिनियम, 1948 (Agricultural Wages Act of 1948) और कृषि मजदूरी (स्वॉटलैंड) अधिनियम, 1949 (Agricultural Scotland Act, 1949)।

व्यापार मजदूरी अधिनियम 1909 और 1918 (Trade Boards Acts, 1909 & 1918) के अन्तर्गत व्यापार मण्डल (Trade Boards) स्थापित किए गए थे। मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 (Wages Councils Act of 1945) के अन्तर्गत इन व्यापार मण्डलों को समाप्त करके मजदूरी परिषदों (Wages Councils) की स्थापना की गई। इन मजदूरी परिषदों में श्रमिकों व मालिकों के समान संख्या में प्रतिनिधि होते हैं तथा साथ ही तीन स्वतन्त्र व्यक्ति, जिनमें से एक अध्यक्ष, होते हैं। इन मजदूरी परिषदों को व्यापक अधिकार प्रदान किए गए हैं। ये परिषदें सम्बन्धित उद्योग में कानूनी न्यूनतम पारिश्रमिक (Statutory Minimum Remuneration) और छुट्टियाँ जो दी जाती हैं, के सम्बन्ध में निर्धारण हेतु अपने प्रस्ताव श्रम एवं राष्ट्रीय सेवा मन्त्री (Minister of Labour & National Service) को देती हैं। मन्त्री को यह अधिकार प्राप्त है कि मजदूरी परिषद् द्वारा प्राप्त प्रस्तावों को आदेश देकर कानूनी रूप दे सकता है और मजदूरी का नियमन कानून के अन्तर्गत आ जाता है। इन आदेशों की पालना हेतु मजदूरी निरीक्षकों (Wages Inspectors) की नियुक्ति मन्त्रालय के अन्तर्गत की जाती है।

इसी तरह की मजदूरी निर्धारण की व्यवस्था कृषि एवं भोजनालयों में की गई है। किसी भी संस्थान अथवा उद्योग में मजदूरी परिषद् की स्थापना करने के पूर्व श्रम मन्त्री यह जाँच करता है कि इस प्रकार के लाभ श्रमिकों व मालिकों के बीच समझौते से प्राप्त हो सकते हैं अथवा नहीं। यदि ये लाभ दोनों पक्षों के सगठनों के समझौते के आधार पर प्राप्त नहीं होते हैं तो श्रम मन्त्री मजदूरी परिषदों की स्थापना कर देता है। श्रम मन्त्रालय इस प्रकार की जाँच एक स्वतन्त्र आयोग द्वारा करवाता है जिसमें स्वतन्त्र व्यक्ति तथा जिस उद्योग अथवा संस्थान हेतु मजदूरी परिषदों की स्थापना करनी है, उनको छोड़कर अन्य उद्योगों के श्रमिक व नियोक्ता सगठनों के प्रतिनिधियों को शामिल किया जाता है।

इंग्लैण्ड की 1961 के औद्योगिक सम्बन्धों पर प्रकाशित एक हस्त-पुस्तिका (Hand Book) के अनुसार बहुत से श्रमिक जिनकी सख्या 3-4 मिलियन है, इन मजदूरी परिपदों के अन्तर्गत आते हैं। ये मजदूरी परिपदों एक समझौता करवाने का कार्य करती हैं जिसमें स्वतन्त्र सदस्य समझौताकारों (Conciliators) के रूप में काम करते हैं। सबसे पहले सभी श्रमिक व मालिकों के प्रतिनिधि समझौता करने का प्रयास करते हैं। स्वतन्त्र व्यक्ति इन परिपदों में मत नहीं देते। फिर भी समझौता बहुमत से प्राप्त किया जाता है।

अमेरिका में मजदूरी का नियमन (Regulation of Wages in U. S. A.)

अमेरिका में श्रमिकों की सुरक्षा हेतु समय-समय पर श्रम-विधान बनाए गए हैं क्योंकि श्रमिकों की आर्थिक स्थिति निर्योक्ताओं की तुलना में असमान है। निर्योक्ता-श्रमिक सम्बन्धों में सबसे बड़ी असमानता हमें सरविल श्रम (Servile Labour) के विवाद में देखने को मिलती है। रोजगार का युग 1863 में दासता की समाप्ति से समाप्त हो गया। इससे कोई भी व्यक्ति अपने कर्ज के कारण श्वरदस्ती कार्य के लिए नहीं रखा जा सकता। सब प्रकार के श्रम में मालिक और नौकर (Master & Servant) वाला सम्बन्ध समाप्त हो गया। प्रत्यक्ष पितृत्ववाद (Paternalism) पाया जाता है और विशेषकर घरेलू और कृषि श्रमिकों के रूप में देखने को मिलता है। अमेरिका में मजदूरी आज सबसे महत्वपूर्ण सुरक्षित राशिस्व माना जाता है। सन् 1849 में श्रमिकों की मजदूरी पर कुटकी लगाकर श्रम में जमा करने की प्रवृत्ति को समाप्त कर दिया गया।

ऐच्छिक रूप से श्रमिक द्वारा अपनी मजदूरी को श्रमदाता को देने के लिए भी कई कार्यवाहियाँ करनी पड़ती हैं, जैसे लिखित में हो, पति प्रत्यक्ष पत्नी से स्वीकृति ली जाए और समझौते की एक प्रति भी हो। श्रमिक के घर की जगह तथा औजार श्रमदाता द्वारा जम्न नहीं किए जा सकते। श्रमिकों द्वारा निर्योक्ता की सम्पत्ति प्रत्यक्ष अपने हाथों की सम्पत्ति से मजदूरी प्राप्त की जा सकती है। निर्माण-कार्य में सगे श्रमिकों की मजदूरी न मिलने पर वे निर्योक्ता की सम्पत्ति पर अपना अधिकार कर सकते हैं।

मजदूरी में सम्बन्धित कानून न केवल अमेरिका में सघीय स्तर पर ही है बल्कि अमेरिका के सभी राज्यों में विद्यमान हैं। निर्योक्ता के दिवालिया होने पर सबसे पहले सम्पत्ति में से मजदूरी चुलाई जाएगी। सामान्य रूप से निर्योक्ताओं ने श्रमिकों की मजदूरी पर अधिक ध्यान दिया है और विधान-सभाओं में भी समस्या, स्थान और मजदूरी भुगतान के तरीके आदि के नियमन में श्रमिक रुचि ली है। कुछ राज्यों में मजदूरी का भुगतान कार्यकाल में ही करने पर जोर दिया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम कार्य के घण्टे और बाल श्रमिक
(Minimum Wages, Maximum Hours and Child Labour)

अमेरिका के श्रमिकों की मजदूरी अब, वहाँ और जँघे की जाए इस तक ही

थम कानून सीमित नहीं रहे बल्कि इस बात को भी कानूनों में सम्मिलित किया गया कि कितनी मजदूरी मिलने समय के लिए और किस प्रकार के थमिक को दी जाए। कुछ कार्यों में थाल थमिकों व स्थी थमिकों को लगाने पर प्रतिबन्ध लगा दिया है। अमेरिका में न्यूनतम मजदूरी, कार्य के घण्टे तथा थाल थमिकों की समाप्ति आदि पर विभिन्न प्रान्तों तथा म्यूनिसिपल संस्थाओं द्वारा अध्यादेश जारी किए गए हैं। प्रमुख संघीय विधान उचित थम प्रमाण अधिनियम, 1938 (Federal Fair Labour Standards Act, 1938) है जिसे हम मजदूरी और कार्य के घण्टे का कानून (Wage of Hours Law) भी कह सकते हैं। इसी वॉल्स हीले सार्वजनिक प्रसविदा अधिनियम, 1936 (Walsh Healey Public Contracts Act, 1936) द्वारा सहायता की जाती है। इसके अन्तर्गत सरकार को मजदूरी, कार्य के घण्टे और कार्य की दशाओं का नियंत्रण करने का अधिकार प्राप्त है। यह सरकारी ठेके के 10 हजार डॉलर या अधिक होने पर लागू होता है। बैरुन डेविस मजदूरी कानून, 1931 (Bacon Davis Wage Law, 1931) के अन्तर्गत 2 हजार डॉलर से अधिक के ठेके निर्माण अथवा सार्वजनिक इमारतों की मरम्मत आदि आते हैं। कठोर कार्य वाले उद्योगों में स्त्री थमिकों हेतु 8 घण्टे प्रतिदिन व 48 घण्टे प्रति सप्ताह अधिकतम सीमा रखी गई है और कुछ आयु से नीचे वाले बच्चों हेतु अनिवार्य स्कूल जाना कर दिया है।

उचित थम प्रमाण अधिनियम, 1938 में निम्नलिखित प्रावधान रखे गए—

1 कुछ अपवादों को छोड़कर इसमें अन्तर्राज्य व्यापार में लगे सभी थमिकों को शामिल किया गया है।—

2 अधिनियम का मूल उद्देश्य 40 सेन्ट प्रति घण्टा की न्यूनतम मजदूरी को निम्न प्रकार से सभी जगह लागू करना था—

(i) प्रथम वर्ष (1939) में प्रति घण्टा 25 सेन्ट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।

(ii) अगले पाँच वर्षों में (1945) प्रति घण्टा 30 सेन्ट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।

(iii) इसके पश्चात् प्रति घण्टा 40 सेन्ट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।

न्यूनतम मजदूरी में इसके बाद संशोधन किया गया। सन् 1949 में 75 सेन्ट, 1955 में 1 डॉलर, 1961 में 1.15 डॉलर, 1963 में 1.25 डॉलर और सन् 1967 में 1.75 डॉलर प्रति घण्टा न्यूनतम मजदूरी कर दी गई है।

3 इस अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी दरों पर अधिकतम कार्य के घण्टे 40 प्रति सप्ताह थोड़े-थोड़े अन्तर किया जाए—

(i) प्रथम वर्ष 1939 में अधिकतम कार्य के घण्टे 44

(ii) दूसरे वर्ष 1940 में अधिकतम कार्य के घण्टे 42

(iii) इसके पश्चात् अधिकतम कार्य के घण्टे 40

(iv) कार्य के इन घण्टों से अधिक कार्य करने पर नियमित दर से 1½ गुनी मजदूरी देनी होगी ।

4 इस अधिनियम के अन्तर्गत 16 वर्ष से कम उम्र वाले बाल श्रमिक से कार्य लेने पर प्रतिबन्ध लगा दिया तथा बठोर कार्य वाले उद्योगों में यह उम्र 18 वर्ष से कम न हो ।

अमेरिका में सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत प्रभावी मजदूरी दर वैधानिक न्यूनतम मजदूरी (Statutory Minimum Wage) से अधिक है । कही-कही यह न्यूनतम मजदूरी से दुगुनी है और इसमें निर्वाह लागत भी शामिल है । सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत शनिवार या रविवार को कार्य करने पर न्यूनतम मजदूरी दर की दुगुनी दर दिलाई जाती है । इसके साथ ही मजदूरी सहित दो सप्ताह की वर्ष में छुट्टी दी जाती है ।

सामूहिक सौदाकारी विशेष रूप से बहुमन नियम के सिद्धान्त के अन्तर्गत श्रमिक तथों द्वारा उनके प्रतिनिधियों को मजदूरी कार्य की दशाओं और सौदाकारी इकाई में व्यक्तिगत श्रमिक की शिकायत पर व्यापक अधिकार दिए गए हैं ।

अमेरिका में काफी समय तक विचारधारा यह नहीं रही कि मजदूरी और कार्य के घण्टों का नियमन करना अच्छा है बल्कि प्रश्न यह रहा कि न्यायाधीश इन पर स्वीकृति देंगे प्रपंचा नहीं । काफी समय तक प्रान्तीय व संघीय सरकारें न्यायालयों में इस प्रकार के कार्यों को असांविधानिक घोषित किया गया ।

अब सांविधानिक विधान के अन्तर्गत मजदूरी, कार्य के घण्टे, स्त्री श्रमिक व बाल श्रमिक के कार्य क्षेत्र आदि पर विधानसभा और संसद् द्वारा नियमन किया जा सकता है और इसमें न्यायालय अब हस्तक्षेप नहीं करते । सन् 1936 से कोई भी महत्वपूर्ण संघीय मजदूरी विधमन कानून असांविधानिक घोषित नहीं किया गया है ।

एक संघीय प्रकार की सरकार में यह समस्या रहती है कि मजदूरी-नियमन का क्षेत्र कौन-सा होगा ? यदि रोजगार स्थानीय है तो इसके लिए राज्य सरकार उत्तरदायी है । राष्ट्रीय सरकार सर्वोच्च होती है । जहाँ अनिश्चितता होती है वहाँ न्यायालय निश्चय करना है और नियमन के कार्यक्रमों के महत्वपूर्ण निर्णय हुए हैं । उदाहरणार्थ प्रथम संघीय श्रम कानून असांविधानिक घोषित कर दिया गया । इसका आधार यह था कि स्थानीय कारखानों में कार्य करने वाले बाल श्रमिक स्थानीय विषय है जो कि राज्य सरकार का क्षेत्र है (हेमर बनाम डोंगेहार्ट केस में—*18 Hammer V/s Dangehart, U. S 251, 1918*) ।

परिस्थितियों और परिवर्तनों के कारण अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार का विस्तार हुआ । सन् 1937 में सर्वोच्च न्यायालय ने राष्ट्रीय श्रम-सम्बन्ध मण्डल बनाम जोनस और लॉग्लिन स्टील कारपोरेशन (*National Labour Relations Board V/s Jones & Laughlin Steel Corporation*) विवाद में यह निर्णय दिया कि

निर्माणकारी अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार के अन्तर्गत आता है। यह निर्णय गत 150 वर्षों के लिए गए निर्णयों से बिल्कुल विपरीत हुआ।

उचित श्रम प्रमाण अधिनियम और वाल्स हीले सार्वजनिक प्रसविदा अधिनियम का क्रियान्वयन प्रशासकों के हाथ में है। ये प्रशासक अमेरिकी श्रम विभाग के मजदूरी और कार्य के घण्टे और सार्वजनिक प्रसविदा मण्डलों के विभागाध्यक्ष हैं। इनका कार्य अधिनियम की व्याख्या करना निरीक्षण और अनुपालना तथा सरोचन आदि के लिए समझ को नीति सम्बन्धी सिफारिशें करना है। ये अधिनियम 24 मिलियन श्रमिकों पर लागू होने हैं। इनके द्वारा न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम कार्य के घण्टे और बाल श्रमिकों पर रोक आदि का क्रियान्वयन किया जाता है।

मजदूरी, कार्य के घण्टे और सार्वजनिक प्रसविदा मण्डलों की रिपोर्ट, 1959 (Report of the Wage of Hour of Public Contracts Divisions) से यह ज्ञात हुआ कि कई व्यक्ति छोटे बच्चों से कार्य लेने को गैर-जातूनी नहीं समझते थे। सन् 1959 में 10,242 छोटे बच्चों को असावधानिक रूप से रोजगार में लगा रखा था।

मानवीय दृष्टिकोण से न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम घण्टे और बाल श्रम के नियमन से अमेरिका में बहुत से कम मजदूरी प्राप्त करने वाले श्रमिकों को बहुत सहायता मिली है। बहुत से नियोक्ताओं ने अधिनियमों की अनुपालना शुरू कर दी तथा निरीक्षण और क्रियान्वयन के द्वारा बहुत से नियोक्ताओं को इससे अन्तर्गत लाया गया है। इससे बहुत श्रमिकों की मजदूरी में कई सौ मिलियन डॉलर की वृद्धि हुई है। यह पूर्ण रोजगार और उच्च जीवन स्तर के समय हुआ।

मजदूरी और रोजगार की शर्तों को निर्धारित करने का तरीका घटते उत्पादन व गिरती मजदूरी के रूप में व्ययपूर्ण रहा है। सन् 1959 में इस्पात हड़ताल (Steel Strike) के कारण श्रम विवादों को अनिवार्य रूप से निवटाने हेतु कई प्रस्ताव रखे गए।

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (Wages of Industrial Workers in India)

श्रमिक तथा उसके परिवार के सदस्यों का जीवन स्तर मजदूरी पर निर्भर करता है। श्रमिक को दी जाने वाली मजदूरी में मूल मजदूरी, महुंगाई भत्ता तथा अन्य भत्ते सम्मिलित किए जाते हैं। मजदूरी वह धुरी है जिसके चारों ओर श्रम समस्याएँ चक्कर काटती हैं। अधिकांश श्रम-समस्याओं का मूल कारण मजदूरी है। मजदूरी श्रमिक के जीवन-स्तर, कार्यकुशलता व उत्पादन को प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण तत्त्व है। कीमत स्तर में परिवर्तन होने के कारण निर्वाह लागत में भी वृद्धि हो जाती है और इसके परिणामस्वरूप मजदूरी में भी वृद्धि करनी पड़ती है। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने श्रम माहिरिकों (Labour Statistics) में सुचारु हेतु विश्लेषण की थी, लेकिन खानों व वागान श्रमिकों को छोड़कर अन्य क्षेत्रों में कोई विशेष प्रगति नहीं हुई है। फिर भी श्रम

संस्थान (Labour Bureau) द्वारा समय-समय पर रोजगार के विभिन्न क्षेत्रों में सर्वेक्षण किए जाते हैं और इनका प्रकाशन (Indian Labour Journal) में किया जाता है।

सर्वप्रथम मजदूरी से सम्बन्धित आँकड़ों का समग्र अध्ययन थम जाँव समिति, 1944 (Labour Investigation Committee, 1944) द्वारा किया गया। औद्योगिक संरक्षिकी अधिनियम पार होने के बाद मजदूरी रकमना (Wage Census) की जाती है और इनके द्वारा श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी, प्रेरणात्मक मुगलान आदि के सम्बन्ध में सूचना एकत्रित की जाती है।

भारत में मजदूरी की समस्या का महत्व (Importance of Wage-Problem in India)

भारतीय श्रमिक अशिक्षित, अज्ञानी व रुढ़िवादी हैं। वे अपने अधिकारों तथा कर्तव्यों को भली-भाँति समझने में असमर्थ हैं। उनकी सामूहिक सौदाकारी नियोजकों की तुलना में कमजोर है। परिणामतः मालिकों द्वारा श्रमिकों का शोषण किया जाता है और उनको बहुत कम मजदूरी दी जाती है। अतः मानवीय दृष्टिकोण से मजदूरी की समस्या का समाधान होना आवश्यक है। श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी बहुत कम है, मजदूरी मुगलान करने का तरीका दोषपूर्ण है, मजदूरी की दरें भी भिन्न-भिन्न पायी जाती हैं।

सरकारी दृष्टिकोण से भी मजदूरी की समस्या का समाधान आवश्यक है। सामाजिक न्याय प्रदान करना सरकार का दायित्व है। अतः श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलाकर मजदूरी समस्या का समाधान किया जाए। मालिकों की दृष्टि से भी मजदूरी समस्या महत्वपूर्ण है क्योंकि यह उत्पादन-मूल्य का महत्वपूर्ण अंग है। औद्योगिक प्रगति के लिए औद्योगिक शान्ति आवश्यक है और औद्योगिक शान्ति प्राप्त करने के लिए श्रमिकों की मजदूरी में सुधार आवश्यक है।

प्रचलित मजदूरी दरों को भी मजदूरी समस्या के अन्तर्गत अध्ययन किया जाता है। एक ही स्थान पर एक ही उद्योग की विभिन्न इकाइयों, विभिन्न उद्योगों में विभिन्न मजदूरी, समान कार्य में भी भिन्न-भिन्न मजदूरी प्रचलित है। अतः मजदूरी के समानोपकरण और प्रमाणीकरण (Equalisation & Standardisation of Wages) हेतु भी मजदूरी की समस्या का अध्ययन आवश्यक है। विश्व के सभी विकसित देशों तथा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) द्वारा भी इस समस्या को महत्व दिया जाने लगा है। मजदूरी सभी पक्षों—श्रम, पूँजी, समाज एवं सरकार—को प्रभावित करती है। अतः इन सभी पक्षों द्वारा भी मजदूरी की समस्या का अध्ययन किया जाने लगा।

ऐतिहासिक मिहावलोकन

सन् 1880 से 1938 के बीच मजदूरी की दरों में परिवर्तन का अनुमान Dr. Kuczyński द्वारा दिए गए निम्न सूचकांकों से लगाया जा सकता है—

विभिन्न उद्योगों में मजदूरी (1900=100)

वर्ष	सूती	जूट	रेस्ते	खान	घातु श्रमिक	निर्माण-कार्य	सामान
1880-89	80	84	87	71	75	90	—
1890-99	90	87	95	81	89	89	100
1900-10	109	106	109	116	112	109	104
1910-19	142	128	139	176	138	133	122
1920-29	273	194	245	255	190	195	170
1930-39	242	148	286	191	171	168	121

उपरोक्त पाँचों से स्पष्ट है कि 19वीं शताब्दी के अन्तिम दशकों में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी की दरों में स्थिरता रही है। वर्तमान शताब्दी के प्रथम दशक में सूती वस्त्र उद्योग व जूट उद्योग की दर अन्य उद्योगों में श्रमिकों की मजदूरी की दरों से कुछ अधिक थी।

दूसरे महायुद्ध के समाप्त होने पर श्रम की माँग में कमी आई, किन्तु बाद में अधिक पुनर्निर्माण के कार्य हेतु उनकी माँग में वृद्धि हुई। मूल्य स्तर में वृद्धि होने से श्रमिकों की माँग, वेतन, मजदूरी व महँगाई भत्ते में वृद्धि हुई। यद्यपि मालिकों ने इस बात का विरोध किया था लेकिन सरकार ने उद्योगपतियों की मजदूरी में वृद्धि करने के लिए विवश कर दिया। इसी के परिणामस्वरूप सन् 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (Minimum Wages Act, 1948) पास किया गया।

विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की सौदागरी शक्ति और विभिन्न न्यायालयों के निर्णयों के परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी में निरन्तर वृद्धि हुई। लेकिन यह वृद्धि समान रूप से नहीं हुई। उदाहरणार्थ—सूती वस्त्र मिलों में 400 रु मासिक से कम कमाने वाले श्रमिकों की औसत वार्षिक आय सन् 1961 में 1722 रु से बढ़कर सन् 1969 में 2694 रु हो गई है। यह वृद्धि 1½ गुनी है। जूट मिलों में यह 1113 रु से बढ़कर 2251 रु हो गई है अर्थात् यह दुगुनी हो गई है।

हमारे देश के विभिन्न राज्यों में 400 रु मासिक से तक पाने वाले कारखाना श्रमिकों की औसत वार्षिक आय विभिन्न है और असमान रूप से बढ़ी है। उदाहरणार्थ यह मध्य प्रदेश में सबसे अधिक 2912 रु है और सबसे कम राजस्थान में 2003 रु है। विभिन्न राज्यों तथा केन्द्र शासित क्षेत्रों में 400 रुपये से कम माहवार पाने वाले कारखाना मजदूरों की औसत सालाना कमाई दिखाई गई है—

संवत्सरी मजदूरों की प्रति व्यक्ति औसत वार्षिक कमाई

(रुपये में)

राज्य/सब राज्य क्षेत्र	1961	1966	1968	1969	1970	1971	1972
अण्डम	1,599	2,130	2,108	2,340	2,363	2,484	2,481
आन्ध्र प्रदेश	1,149	1,454	1,830	2,088	2,117	2,340	2,441
अरुणाचल	1,180	2,001	2,333	2,143	2,899	3,242	3,583
असम प्रदेश	1,264	1,825	2,157	2,200	2,193	2,501	2,570
बैरल	1,152	1,724	2,125	2,467	2,419	2,565	2,565
गुजरात	1,702	2,340	2,696	2,643	2,820	2,763	2,885
अरुण-अरुणाचल	—	978	1,532	1,805	1,630	1,695	3,107
हमिलनाथ	1,465	2,032	2,297	2,442	2,583	2,670	2,921
अरुणाचल	—	1,271	1,945	2,010	2,221	2,790	1,091
अरुणाचल	1,174	1,636	1,690	2,070	2,159	2,219	2,412
अरुणाचल प्रदेश	1,410	2,024	2,382	2,675	2,761	3,023	3,452
अरुणाचल	1,856	2,050	2,432	2,436	2,712	2,752	2,630
अरुणाचल प्रदेश	1,816	2,118	2,691	2,939	2,912	3,013	3,175
अरुणाचल	1,775	2,480	2,826	2,903	3,030	3,090	3,250
अरुणाचल	1,375	1,840	2,294	2,038	2,881	2,654	2,698
अरुणाचल	761	1,412	1,853	2,003	2,486	2,507	2,824
अरुणाचल	—	1,712	2,219	2,436	2,597	2,569	2,887
अरुणाचल तथा निकोबार	—	—	—	—	—	—	—
अरुणाचल	1,234	1,621	1,791	2,024	2,170	2,302	2,096
अरुणाचल प्रदेश	1,288	2,115	2,851	2,521	2,691	2,849	2,849
अरुणाचल, अरुणाचल और अरुणाचल	—	2,105	2,242	2,075	2,305	2,190	2,555
अरुणाचल	1,655	2,321	2,788	2,860	2,845	3,040	3,053
अरुणाचल	—	—	—	—	2,427	2,673	2,796

स्रोत : भारत 1976.

उपरोक्त मूल्य सूचकांक में हुई वृद्धि को दृष्टि में रखते हुए वास्तविक में जो अंतर आया है, वह अंतिम सारणी से स्पष्ट होगा—

1. अरुणाचल अरुणाचल है।
2. भारत 1976, पृष्ठ 373.

**कामगारों की वास्तविक मजदूरी का सूचकांक
(1961=100)**

विवरण	1962	1963	1964	1965	1966	1968	1969	1970	1971	1972
कमाई का सामान्य सूचकांक	106	109	114	128	139	160	171	180	185	1914
अखिल भारतीय मजदूर बंधु का संपर्क मुख्य सूचकांक	103	106	121	132	146	171	169	178	183	194
वास्तविक कमाई का सूचकांक	103	103	94	97	97	94	101	101	101	103

**भारतीय कारखानों में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी
(Wages of Industrial Workers in Indian Factories)**

श्रमिकों की औसत प्रति शक्ति वार्षिक प्राय से सम्बन्धित आँकड़े मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 (Payment of Wages Act, 1936) के अन्तर्गत मिलते हैं। कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2 (M) के तहत आँकड़े एकत्रित करके श्रम संधान, सिमला (Labour Bureau, Simla) को भेजे जाते हैं और वहाँ इन आँकड़ों को Indian Labour Journal में प्रकाशित किया जाता है। मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 के अन्तर्गत जो आँकड़े एकत्रित किए जाते हैं उनकी निम्नलिखित सीमाएँ हैं—

1. इस अधिनियम ने अन्तर्गत 1,000 रु (नवम्बर, 1975 के संशोधन से पूर्व 400 रुपये) प्रतिमाह से कम पाने वाले श्रमिकों को सम्मिलित किया जाता है। लेकिन ये श्रमिक कारखाना अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत आने वाले श्रमिकों से भिन्न हैं।

2. मजदूरी की परिभाषा भी दोनों अधिनियमों के अन्तर्गत भिन्न-भिन्न है।

मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 के अन्तर्गत आने वाले सभी कारखाने राज्य सरकारों को प्राथमिक सूचनाएँ नहीं भेजते हैं। केवल रिपोर्ट करने वाली इकाइयों द्वारा ही सूचना मिलती है। अतः आँकड़ों में प्रतिवर्ष भिन्नता पाई जाती है।

3. सूती वस्त्र उद्योग—यह भारत का प्रमुख सफल उद्योग है। इसमें लगभग 11 लाख श्रमिक कार्य करते हैं। इस उद्योग में प्रमुख केन्द्र अहमदाबाद, बम्बई, शोलापुर, पटना, बानपुर और दिल्ली हैं। इस उद्योग के विकास में साप माय

काम करने वाले श्रमिकों की आय में वृद्धि हुई है। यह आय सन् 1961 में 1722 रुपये से बढ़कर सन् 1969 में 2694 रुपये हो गई थी। अनेक उद्योगों की तुलना में इस उद्योग की औसत आय पर्याप्त ऊँची है। इस उद्योग में कार्य करने वाले श्रमिकों की आय में काफी वृद्धि हुई है, लेकिन महँगाई में वृद्धि होने से उनकी वास्तविक आय में विशेष सुधार नहीं हुआ है। यह उद्योग संगठित उद्योग है जो सन्तोपजनक मजदूरी स्तर पर सबसे अधिक रोजगार प्रदान करता है। इस उद्योग के भावी विकास के लिए पर्याप्त सम्भावनाएँ हैं।

2. जूट उद्योग—यह सबसे प्राचीन उद्योग है। मजदूरी से सम्बन्धित सूचना नहीं मिल पाती क्योंकि एक तो उद्योग में विभिन्न व्यवसाय हैं और प्रमापीकरण की योजना का अभाव भी है। श्रम जाँच समिति द्वारा मजदूरी गणना का सर्वेक्षण किया गया था। इसके अनुसार मूल मजदूरी 5 बघाव में सबसे अधिक है तथा विण्डुड ग्रामदनी कानपुर में सबसे अधिक है। इस उद्योग में लगभग 2½ लाख श्रमिक काम कर रहे हैं। इस उद्योग में सूनी वस्त्र उद्योग की तुलना में प्रारम्भ में औद्योगिक शान्ति रही है। औसत वार्षिक आय सन् 1961 में 1113 रुपये से बढ़कर सन् 1969 में 2251 रुपये हो गई थी। यह वृद्धि कुपुनी से भी अधिक थी और तत्परचाय स्थिति में और भी सुधार हुआ है।

3. ऊन उद्योग—इस उद्योग की कई इकाइयों में मजदूरी में वृद्धि हुई है। महँगाई भत्ते की दरी में एक स्थान से दूसरे स्थान पर भिन्नताएँ पाई जाती हैं। सबसे ऊँची मजदूरी बम्बई में है। औसत वार्षिक आय सन् 1961 में 1428 रुपये से बढ़कर सन् 1969 में 2320 रुपये हो गई थी।

4. चीनी उद्योग (Sugar Industry)—गोरखपुर व दरभंगा की चीनी मिलों को छोड़कर चीनी उद्योग में मूल मजदूरी स्थिर रही है। सभी कारखानों में महँगाई भत्ते की निर्वाह लागत के अनुसार क्षतिपूर्ति कर दी है। ठेके के श्रमिकों को गन्ने को उतारने तथा चीनी का लदान करने के कार्य में लगाया जाता है जिनको नियमित श्रमिकों की तुलना में 5 से 1½ प्रतिशत कम मजदूरी दी जाती है। औसत वार्षिक आय सन् 1961 में 1248 थी जो बढ़कर सन् 1969 में 1308 हो गई थी।

5. बागान उद्योग (Plantations Industry)—चाय, कद्वा और रबड़ के बगीचों में काम करने वाले श्रमिक घट्ट-कृषक हैं और इस उद्योग में मजदूरी के भुगतान की पद्धति कारखाना उद्योग में उपलब्ध पद्धति से बहुत भिन्न है। असम के चाय-बागानों में कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है। श्रमिकों को दिए जाने वाला कार्य का प्रमापीकरण नहीं हुआ है लेकिन अधिकाँश बागानों में श्रमिकों की मजदूरी समान है क्योंकि बागान मालिकों ने आपस में समझौता कर रखा है। दक्षिणी भारत के बागान उद्योग में समयानुसार एवं कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है। चाय उद्योग में भारत में मजदूरी के साथ-साथ अन्य सुविधाएँ भी प्रदान की जाती हैं, जैसे—कृषि हेतु भूमि, निःशुल्क आवास, डॉक्टरी चिकित्सा, ईंधन एवं चारे की सुविधाएँ, सस्ते खाद्यान्न एवं वस्त्रों की सुविधाएँ।

6. एनिज उद्योग—इस उद्योग में मजदूरी और घास के भाँडों की प्राप्ति का मुख्य स्रोत मुख्य खान निरीक्षक (Chief Inspector of Mines) की रिपोर्ट्स हैं। कोयला खान, बोनस योजना, 1948 (Coal Mine Bonus Scheme, 1948) के अन्तर्गत आन्ध्र प्रदेश, असम, बिहार, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान और पंजाब में काम करने वाले श्रमिक, जिनकी मजदूरी 300 रु प्रति माह से कम है, मूल वेतन का एक तिहाई बोनस प्राप्त करने का अधिकार है। सन् 1961 में साप्ताहिक नकद घास 23 56 रु भी वह बढ़कर सन् 1969 में 52 31 रु हो गई। राष्ट्रीयकरण के बाद इस क्षेत्र में और प्रगति एवं सुधार हुआ है।

7. परिवहन (Transport)—रेल कर्मचारियों को दिए जाने वाले पारिश्रमिक में वेतन, भत्ते, निशुल्क यात्रा, भविष्य निधि, अश्वदान, उपदान (Gratuity), पेन्शन, लाभ और अनाज की दूरान सम्बन्धी रियायतें शामिल की जाती हैं। औषत वार्षिक घास तृतीय और चतुर्थ श्रेणियों के कर्मचारियों की दशा में पर्याप्त रूप से बढ़ गई।

भारत में कृषि श्रमिकों की मजदूरी (Wages of Agricultural Labour in India)

द्वितीय कृषि श्रम जाँच समिति, 1956 (Second Agricultural Labour Enquiry Committee, 1956) के अनुसार, “कृषि श्रमिक से तात्पर्य उस व्यक्ति से है जो न केवल पसलों में उत्पादन में काम पर रखा गया है, बल्कि जो अन्य कृषि सम्बन्धी व्यवसायों जैसे दूध-दही, मुर्गी-पालन आदि में भी किराये के मजदूर के रूप में कार्य करता है। कृषि श्रमिक परिवार से आशय उस परिवार से है जिसकी अधिकांश घास कृषि-मजदूरी से हो।”¹

भारत एक कृषि प्रधान देश है। यहाँ की जनसंख्या का 70% भाग कृषि पर निर्भर करता है। भारतीय कृषक अशिक्षित, अज्ञानी व दरिद्र हैं फिर कृषि पर कार्य करने वाले श्रमिकों की क्या स्थिति होगी ?

सन् 1971 की गणना के अनुसार कृषि श्रमिकों की संख्या 35 मिलियन है। यह सन् 1961 में 31 5 मिलियन थी। इस दशक (1961-71) में कृषि श्रमिकों की संख्या में 15% वृद्धि हुई है।

प्रथम कृषि जाँच समिति द्वारा सन् 1950-51 में 800 गाँवों में जाँच की गई थी जबकि दूसरी जाँच 1956-57 में 3 600 गाँवों में की गई तथा 28,560 कृषि श्रमिक परिवार के सम्बन्ध में आँकड़े एकत्रित किए गए।

भारत में कृषि श्रमिकों की मजदूरी नवदी में या वस्तु में अथवा दोनों में दी जाती है। उनको कार्यानुसार व समयानुसार भी मजदूरी का भुगतान किया जाता है। अन्य सुविधाओं में पहनने के लिए वस्त्र रहने के लिए भोजन, छाने के लिए भोजन, सामाजिक कार्यों हेतु पेयणी भी सम्मिलित है। औद्योगिक मजदूरी की तुलना

में कृषि श्रमिकों की मजदूरी कम होती है क्योंकि वृषकों की भुगतान-क्षमता कम होती है। श्रमिक असंगठित भी हैं। अधिकांश छोटे काश्तकार अपने परिवार के श्रम को लगाते हैं। जब श्रमिकों की मजदूरी 3 रु से 5 रु होती है तथा कृषि की विभिन्न फसलों की कटाई पर यह मजदूरी 6-7 रु भी हो जाती है।

कृषि श्रमिकों को कम मजदूरी मिलने के कुछ कारण हैं—

1. बच्चों को मजदूरी न देने के सम्बन्ध में किसी अधिनियम का अभाव।
2. जमींदार, जागीरदार, मालगुजारी इत्यादि द्वारा श्रमिकों को छुए देना और उसके कारण उन पर प्रभुत्व जमाए रखना।
3. कृषि श्रमिक अलग-अलग बिखरे हुए हैं और उनमें संगठन का अभाव है।
4. कृषि उद्योग एक मौसमी उद्योग है।
5. छोटे वर्ग में जन्म लेने से सामाजिक दबाव।
6. कृषि श्रमिक अशिक्षित, मजाना व रुढ़िवादी हैं।

कृषि श्रमिकों की दरिद्रता तथा मोलभाव की दुर्बल शक्ति (Weak bargaining power) से काश्तकारों द्वारा इनका शोषण किया जाता है। जो मजदूरी तय की जाती है उससे भी कम मजदूरी चुकाते समय दी जाती है। प्रथम अखिल भारतीय कृषि श्रमिक जाँच समिति के एक सर्वेक्षण के अनुसार 95 प्रतिशत मानव-श्रम के घण्टे हेतु मजदूरी का भुगतान समयानुसार तथा शेष 5% मानव-श्रम के घण्टे हेतु कार्यानुसार मजदूरी का भुगतान किया जाता है। कार्यानुसार मजदूरी केवल फसल कटाई और अनाज निकलवाई हेतु ही दी जाती है।

कृषि श्रमिकों की गरीबी का एक प्रधान कारण यह भी है कि वे साल भर कार्य नहीं करते हैं। वे केवल साल में 200 दिन कार्य करते हैं तथा बेकार दिनों में अन्य कार्यों पर नहीं जाते हैं। जहाँ तिप्पाई के अच्छे साधन नहीं हैं वे और अधिक दिन बेकार रहते हैं। जिन श्रमिकों को साल भर कार्य नहीं मिल पाता है वे अपने परिवार का पालन-पोषण करने हेतु साहूकारों से बड़ी ढँची व्याज दर पर उधार लेते हैं।

कृषि श्रमिकों के कार्य के घण्टे भी विभिन्न स्थानों पर अलग-अलग हैं— पश्चात्त में 10 घण्टे, लखनऊ में 13½ घण्टे, महाराष्ट्र-गुजरात में 11 घण्टे, उत्तर प्रदेश में 7 घण्टे। कार्यों के घण्टों के सम्बन्ध में कृषि सुधार समिति का सुझाव है कि काम के घण्टे पुरुषों के लिए 12 और स्त्रियों के लिए 10 से अधिक न हो। जब श्रमिकों के कार्य के घण्टे 8 से अधिक हैं तो उनके लिए अनिश्चित भुगतान (Over Time) दिया जाना चाहिए। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 (Minimum Wages Act of 1948) के अन्तर्गत कृषि श्रमिकों की मजदूरी के नियमन का प्रावधान किया गया है। इसके साथ ही सभी सरकारी कर्मों पर भी यह नियम लागू कर दिया गया है। प्रत्येक राज्य अपनी स्थानीय परिस्थितियों को मध्यनजर रखते हुए श्रमिकों की मजदूरी निश्चित कर सकता है।

कृषि श्रमिकों की आर्थिक स्थिति में सुधार करने हेतु उसकी मजदूरी में

सुधार आवश्यक है। मजदूरी श्रमिक के जीवन स्तर और उसकी कार्य क्षमता को प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण तत्त्व है। इससे न केवल श्रमिक की ही आर्थिक स्थिति में सुधार होता है बल्कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होने से सभी उत्पादन के साधनों की प्राप्ति में वृद्धि होती है, सरकार को विनाश हेतु प्राप्ति होती है, उपभोक्ताओं को अच्छी किस्म की मस्ती वस्तु मिलती है। अतः सरकार का यह दायित्व है कि कृषि श्रमिकों की आर्थिक स्थिति को सुधारा जाए। सरकार ने विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में कृषि श्रमिकों की स्थिति सुधारने हेतु निम्नलिखित कार्य किए हैं—

- 1 कृषि उत्पादकता में वृद्धि हेतु किए गए प्रयत्न,
- 2 कृषि श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार,
- 3 भूमिहीन श्रमिकों को भूमि का आवंटन,
- 4 भूदान आन्दोलन द्वारा भूमि प्राप्त करके भूमिहीनों को बांटना,
- 5 न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act, 1948) को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करना।

मजदूरी की नवीनतम स्थिति (1976-77) पर सामूहिक दृष्टि

मजदूरी के सम्बन्ध में विभिन्न विधानों और विकासों का उल्लेख पूर्व पृष्ठों में विस्तार से किया जा चुका है और बहुत सी अन्य बातों पर विचार भगने अध्यायों में किया जाएगा। इस सम्बन्ध में जो नवीनतम संशोधन, विकास और निर्णय हुए हैं उन पर सामूहिक रूप से यहाँ दृष्टि डालना उपयोगी होगा। यह 'सामूहिक दृष्टि' हमें यत्र-तत्र खिलरी बातों की एक ही स्थल पर जानकारी दे सकेगी। नवीनतम स्थिति पर श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट 1976-77 में 'प्रस्तावनात्मक और सामान्य विवरण' के रूप में निम्नानुसार प्रकाश डाला गया है—

20-सूत्री आर्थिक कार्यक्रम

20-सूत्री आर्थिक कार्यक्रम की चार मई श्रम मन्त्रालय से सम्बन्धित हैं। वन्धित श्रमिकों से सम्बन्धित मशों के बारे में वन्धित श्रम पद्धति (उत्पादन) अधिनियम, 1976 के अधीन नियम बनाए गए और वे 28 फरवरी, 1976 को प्रकाशित किए गए। मार्च, 1976 में हुए श्रम मन्त्रियों के सम्मेलन में, जिसने इस अधिनियम के संचालन की पुनरीक्षा की, वन्धित श्रमिकों का पता लगाने के लिए सर्वेक्षण करने की आवश्यकता पर बल दिया। इस राज्य सरकारों/संघ राज्य क्षेत्रों से प्राप्त रिपोर्टों के अनुसार 91,642 वन्धित श्रमिकों का पता लगाया गया, 90,704 श्रमिक मुक्त कराए गए तथा इनमें से 22,349 यानी 25% श्रमिकों को पुनः बसाया गया। अक्टूबर, 1976 में हुए श्रम मन्त्रियों के सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि वन्धित श्रमिकों के पुनर्वासि सम्बन्धी वर्तमान प्लान तथा नॉन-प्लान विकास योजनाएँ पर्याप्त हैं तथा इस कार्य के लिए केन्द्र से विशिष्ट और पर्याप्त वित्तीय सहायता प्राप्त करके अलग कार्यक्रम बनाना आवश्यक है। उक्त अधिनियम का समुचित कार्यान्वयन सुनिश्चित कराने के लिए कई राज्य सरकारों ने जिला

मजिस्ट्रेटों को अधिकार सौंपे हैं, कुछ राज्यों में सतर्कता समितियाँ भी नियुक्त की गई हैं। कृषि श्रमिकों को, विशेष बन्धन श्रमिक भी शामिल है, बन्धन श्रम पद्धतियों, जोनों और न्यूनतम मजदूरी-दरों आदि सम्बन्धी कानूनों तथा ग्राम विकास के सरकारी कार्यक्रमों के बारे में शिक्षित करने के लिए राष्ट्रीय श्रम सत्यान ने 12 ग्रामीण शिक्षण आयोजित किए हैं। इन गतिविधियों में कृषि श्रमिकों में जागरूकता पैदा हुई है और उनमें काफी उत्साह उत्पन्न हुआ है।

जहाँ नरु कृषि मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी-दरों विषयक दूसरी मद का सम्मान है, केन्द्रीय सरकार तथा अधिकांश राज्यों ने मजदूरी-दरों अधिपूषित की है। लगभग सभी राज्यों ने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के प्रचीन निरीक्षणों तथा श्रम अधिकारियों को नियुक्त करके धरने-धरने प्रवर्गन नन्त्रों को भी मजबूत बनाया है ताकि कृषि श्रमिकों के हितों की विशेष रूप में देखभाल हो सके।

इस कार्यक्रम की तीसरी मद उद्योग में श्रमिकों की सहभागिता की योजना के बारे में है। यह योजना अक्टूबर, 1975 के एक सक्का द्वारा प्रारम्भ की गई और इसे 500 या उससे अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाले निजी, सरकारी तथा सहकारी क्षेत्रों के विनिर्माण तथा खनन एकलौ और विभागीय रूप में चलाए जा रहे एकलौ पर लागू किया गया। कुछ राज्यों में यह योजना 500 से कम श्रमिकों को नियोजित करने वाले एकलौ पर लागू की गई है। दिसम्बर, 1976 के अन्त तक प्राप्त गिनोटों के अनुसार केन्द्रीय सरकार के सरकारी क्षेत्र के तथा विभागीय द्वारा चलाए जा रहे 472 एकलौ या तो इस योजना को लागू कर चुके थे या इसे लागू करने के लिए कार्यवाही शुरू कर चुके थे। कुछ एकलौ से प्राप्त सूचनाओं से पता चलता है कि इस योजना के प्रवर्गन स्यादित किए गए मजदूरों से उत्पादन, उत्पादितता तथा मजदूरी दक्षता को सुधारने में सहायता मिली है। 20 राज्यों सह-राज्य क्षेत्रों से प्राप्त सूचना के अनुसार दिसम्बर, 1976 के अन्त तक राज्यों के सरकारी, निजी तथा सहकारी क्षेत्रों के 1100 से कुछ अधिक एकलौ या तो इस योजना को लागू कर चुके हैं या इसे लागू करने के लिए कार्यवाही शुरू कर चुके हैं या वैकल्पिक व्यवस्था कर चुके हैं। श्रम मन्त्रालय ने जनवरी, 1977 में सरकारी क्षेत्र के ऐसे वाणिज्यिक तथा सेवा मण्डलों में, जो बड़े पैमाने पर लोक कार्य करते हैं, प्रवर्ग में श्रमिकों की सहभागिता की एक नई योजना बनाई। यह योजना अस्पतालों, डाक व तार घरों रेनवे स्टेशनों, बुकिंग अफिसों आदि पर लागू होगी है। इस योजना में कम से कम 100 व्यक्तियों को नियोजित करने वाले मण्डलों में एकलौ परिवर्द्ध तथा मजदूर परिवर्द्ध बढित करने की परिकल्पना की गई है।

कार्यक्रम की चौथी मद शिक्षण योजना के कार्यान्वयन के बारे में है। दिसम्बर, 1976 के अन्त तक माहूम किए गए व्यवसाय शिक्षणों के 156 लाख स्थानों में से 1.54 लाख स्थानों का उपयोग किया गया, लगभग 32% शिक्षण कमजोर वर्गों के हैं। अब तक 216 उद्योग शिक्षण अधिनियम के अन्तर्गत ताले जा चुके हैं और शिक्षण प्रशिक्षण के लिए 103 व्यवसाय निर्दिष्ट किए जा चुके हैं।

शीघ्र ही 33 घोर व्यवसाय निर्दिष्ट करने तथा इस योजना को 57 घोर उद्योगों पर भी लागू करने का विचार है।

द्विपक्षीय तन्त्र

घायातोत्तर काल में नियोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों की द्विपक्षीय राष्ट्रीय शीर्ष निकाय तथा राष्ट्रीय औद्योगिक समितियों में शामिल करके औद्योगिक शान्ति तथा सामंजस्य को बनाए रखा जा रहा है। राष्ट्रीय शीर्ष निकाय ने अपनी विभिन्न बैठकों में न केवल औद्योगिक सम्बन्धों को प्रभावित करने वाले मामलों के बारे में दलित विभिन्न उद्योगों तथा सेवाओं से सम्बन्धित अन्य सम्बद्ध विषयों के बारे में भी सिद्धान्त, नीतियाँ तथा मार्गदर्शी रूपरेखा निर्धारित की। इन द्विपक्षीय वार्ता प्रणाली को राज्यों के क्षेत्र में भी लागू किया गया है तथा 17 राज्यों में राज्य शीर्ष निकाय गठित किए जा चुके हैं। राष्ट्रीय शीर्ष निकाय तथा राष्ट्रीय औद्योगिक समितियों ने विशिष्ट एजेंडों में कामबन्दी, जबरि छुट्टी और छँटनी की विशिष्ट समस्याओं का निपटारा करने के लिए कम्पैन्ट कमेटियों/विशेषज्ञ समितियों का गठन किया है। राष्ट्रीय शीर्ष निकाय ने दिसम्बर, 1976 में हुई अपनी बैठक में एक द्विपक्षीय स्थायी समिति की स्थापना की ताकि वह देश के विभिन्न उद्योगों में तालाबन्दियों और हड़तालों से उत्पन्न हुई समस्याओं को सुलझा सके।

श्रम स्थिति

औद्योगिक सम्बन्धों की स्थिति में उल्लेखनीय सुधार हुआ है। सन् 1976 के दौरान 1148 लाख श्रम दिनों की हानि हुई—केन्द्रीय क्षेत्र में 37 लाख श्रम-दिनों की तथा राज्यों के क्षेत्र में 1111 लाख श्रम दिनों की। सरकारी क्षेत्र में नष्ट हुए श्रम दिनों की कुल संख्या 76 लाख थी, जबकि इसकी तुलना में निजी-क्षेत्र में 1072 लाख श्रम-दिनों की हानि हुई। केन्द्रीय क्षेत्र में औद्योगिक सम्बन्ध सामान्यतः शान्तिपूर्ण रहे। यह प्रवृत्ति सराहनीय है तथा यह कर्मचारों द्वारा बरते गए शानदार समय की सूचक है। परन्तु कुछ नियोजकों ने इस प्रकार का समय नहीं दिखाया और यह बात तालाबन्दियों के कारण नष्ट हुए श्रम दिनों में हुई वृद्धि से स्पष्ट भलकती है। तालाबन्दियों के कारण समय हानि जो जनवरी, 1976 में 54% थी, बढ़कर मई, 1976 में 90% हो गई, जो कि चौका देने वाली स्थिति थी। जनवरी दिसम्बर, 1976 के दौरान तालाबन्दियों के कारण 79% श्रम दिनों की हानि हुई, जबकि इसकी तुलना में सन् 1974 और 1975 के कॅलेण्डर वर्षों में केवल 17% तथा 24% श्रम दिनों की हानि हुई थी।

माघ, 1976 में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1976 में संशोधन करके 300 या उससे अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाले कारखानों, खानों तथा वागान के नियोजकों के लिए यह अनिवार्य कर दिया गया है कि वे श्रमिकों को जबरि छुट्टी पर भेजने या उनकी छँटनी करने या अपने एकको को बन्द करने से पूर्व विनिर्दिष्ट प्राधिकारी या संगत सरकार से पूर्व अनुमति या पूर्व स्वीकृति प्राप्त करें। इससे जबरि छुट्टी, कामबन्दी आदि की घटनाओं में कमी होने में मदद मिली।

तथापि, जहाँ तक तालाबन्धियों का सम्बन्ध है, जो अधिकतर कामबन्धियों की गाड़ में की जाती है, राज्य सरकारों को यह सचाह दी गई कि वे अन्वयुक्त की जाने वाली तालाबन्धियों की रोकथाम करने के लिए कार्यवाही करें।

औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र

केन्द्रीय क्षेत्र के औद्योगिक विवादों को तय करने के लिए वर्मवर्ड, कलकत्ता, घनवाद और जवल्पुर में स्थापित किए गए 7 औद्योगिक न्यायाधिकरणों एवं श्रम न्यायालयों के अतिरिक्त उत्तर प्रदेश, पंजाब, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, जम्मू व कश्मीर तथा राजस्थान के राज्य और दिल्ली तथा चण्डीगढ़ के संघ राज्य क्षेत्र में केन्द्रीय क्षेत्र के औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए नई दिल्ली में एक केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-एवं-श्रम न्यायालय स्थापित किया गया।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अधीन स्थापित समझौता तन्त्र में सम्मन्वित पक्षों में मेल-मिलाप कराने तथा सौहार्दपूर्ण समझौतों को प्रोत्साहन देने के लिए उपाय एवं साधन ढूँढ निकालने का अपना कार्य जारी रखा। केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र द्वारा जिन मामलों / विवादों पर कार्यवाही की गई तथा जिन्हें निपटाया गया, उनकी सट्टा का व्यौरा नीचे तालिका में दिया गया है—

	1974	1975	1976
(i) भेजे गए विवादों की संख्या	5,604	5,095	5,171
(ii) प्राप्ति हुई रिक्तता-रिपोर्ट की संख्या	902	1,087	1,008
(iii) ऊपर (ii) में उल्लिखित मामलों में से—			
(क) स्थापनार्थ के लिए भेजे गए मामलों की संख्या	186 (21 प्र. नं.)	613 (57 प्र. नं.)	211 (21 प्र. नं.)
(ख) सरकार के विचाराधीन मामलों की संख्या	697 (77 प्र. नं.)	460 (42 प्र. नं.)	517 (51 प्र. नं.)

1976 के दौरान केन्द्रीय क्षेत्र के 1,008 मामलों में से, जिनमें समझौता नहीं हो सका था, 24 मामलों में नियोजकों और श्रमिकों ने अपने विवाद विवाधन द्वारा तय कराना स्वीकार किया।

अनुवर्ती प्रयासों के परिणामस्वरूप असम, हिमाचल प्रदेश, उड़ीसा, नागालैंड, त्रिपुरा, उत्तर प्रदेश और पश्चिम बंगाल को छोड़कर सभी राज्यों तथा संघ-राज्य क्षेत्रों में विवाधन प्रोत्साहन बोर्ड स्थापित किए गए हैं। असम, उड़ीसा तथा हिमाचल प्रदेश की सरकारों ने स्वैच्छिक विवाधन का प्रचार करने के लिए अन्य संरक्षित व्यवस्थाएँ की हैं, परन्तु नागालैंड और त्रिपुरा की सरकारों ने इस प्रकार के बोर्ड स्थापित करना आवश्यक नहीं समझा है। उत्तर प्रदेश और पश्चिम बंगाल की सरकारों ने अपने राज्यों में बोर्ड स्थापित करने की व्यवस्था की है। केन्द्रीय कार्यान्वयन तथा मूल्यांकन प्रभाग ने विवाधकों को एक नामिका तैयार की है, जिसमें 442 नाम शामिल हैं। स्वैच्छिक विवाधन को लोकप्रिय बनाने के लिए

राष्ट्रीय श्रम सत्यान न नवम्बर, 1976 में एक वर्कशॉप-मेमिनार का आयोजन किया, यह सत्यान पत्तन तथा गोदी उद्योग में स्वेचिद्ध विवाचन के बारे में निधोजनो और श्रमिको के रवेये का अध्ययन भी कर रहा है ।

1976 के दौरान केन्द्रीय कार्यान्वयन तथा मूल्यांकन प्रभाग ने 5 उपग्रमों में प्रबन्ध स्टाइनो तथा रीतियो, वार्षिक-नीतिमो, श्रम वानूनो के कार्यान्वयन आदि के मामलो का-अध्ययन किया, 3 एक्को में इस प्रकार के अध्ययन करने के लिए भी कार्यवाही शुरू की गई ।

मजदूरी दरें, भत्ते तथा वोनस

श्रम मन्त्रालय में स्थापित मजदूरी सेल मजदूरी निर्धारण, राष्ट्रीय मजदूरी नीति बनाने तथा राष्ट्रीय मजदूरी विन्यास तैयार करने सम्बन्धी मामलो पर कार्यवाही करता रहा ।

पत्रकारो तथा गैर-पत्रकारों के मजदूरी खोडों की अन्तरिम सहायता के सम्बन्ध में सिफारिशें प्राप्त हो गई हैं और ये सिफारिशें सरकार व विचाराधीन हैं ।

क्वाटजाइट, क्वार्टज और सिलिका खानो के रोजगारो को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम की अनुसूची में शामिल किया गया तथा ग्रेफाइट खानो के रोजगारो को अनुसूची में शामिल करने सम्बन्धी प्रस्ताव प्रकाशित किए गए ।

चीनी मिट्टी, बिजनी मिट्टी, सपेंड मिट्टी, लाई, क्रोमाइट, पत्थर, वायनाइट, स्टिक्टाइट (सोरा स्टोन तथा टैल्क समेत), गेरू, ऐस्बेस्टास, अग्नि मिट्टी तथा अन्नक जैसी खानो क रोजगारो के लिए न्यूनतम मजदूरी-दरो के प्रारम्भिक निर्धारण के लिए प्रस्ताव अनुसूचित किए गए ।

केन्द्रीय सरकार न मई और सितम्बर, 1976 में बेराइटिस खानो, जिप्सम खानो, मैंगनीज खानो, अन्नक खानो, बाक्साइट खानो तथा कृषि उद्योग में रोजगारो के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी-दरो में सशोधन किया । सड़को के निर्माण तथा अनुरक्षण, भवन निर्माण कार्यो परथर तोड़न या पत्थर पीसने, भवनो के अनुरक्षण, रोडवज के निर्माण तथा अनुरक्षण स सम्बन्धित अनुसूचित रोजगारो के बारे में न्यूनतम मजदूरी-दरो में सशोधन करने के लिए प्रस्ताव अधिसूचित किए गए । भारत रक्षा और आन्तरिक सुरक्षा नियम, 1971 के अधीन मैंगलाइट खानो और सेनम (तमिनाडु) जिन की तीन फर्मों के केलिगेशन और रिफ्रेक्टरी निर्माण सदनो में रोजगार के सम्बन्ध में मूल मजदूरी दरें तथा भत्ते निर्धारित किए गए । 1976 में न्यूनतम मजदूरी-दरो व निर्धारण-सशोधन के सम्बन्ध में एक सराहनीय बात यह रही है कि मैंगनीज और अन्नक खानो में नियोजित सभी वर्गों के ऐस वर्मचारियो के लिए, जो भूमि में नीचे काम करते हैं, 20 प्रतिशत अधिक मजदूरी दरें निर्धारित की गई हैं ।

समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 अब तक बागानो, स्थानीय प्राधिकरणों, केन्द्रीय तथा राज्य सरकारो, बैंको, बीमा कम्पनियो और अन्य वितीय

सस्याओं, शैक्षिक, ग्रन्थपन, प्रशिक्षण तथा अनुसंधान सस्याओं, सानो आदि में रोजगारों पर लागू किया गया है।

मरकार ने यह निर्णय लिया है कि यदि किसी प्रतिष्ठान के पास किसी लेखा वर्ष में बाँटने के लिए कोई अधिशेष नहीं है, परन्तु उसे लाभ तथा हानि लेखों के अनुसार निवल लाभ हुआ है, तो ऐसा प्रतिष्ठान 1976 के किसी भी दिन से शुरू होने वाले वर्ष में उस लेखा वर्ष के लिए प्रति कर्मचारी 100 रुपये की समान दर में बोनस का मुग्तान करेगा, बोनस की यह राशि 15 वर्ष से कम आयु वाले कर्मचारियों के लिए 60 रुपये होगी। यदि लेखा वर्ष में निवल लाभ की राशि इस प्रकार के बोनस के पूर्णतः मुग्तानों के लिए अर्पण हो, तो बोनस की वास्तव निवल लाभ से अधिक अंश की गई राशि को अगले वर्ष के नाम में शाला जाएगा। परन्तु कुछ विनिर्दिष्ट शर्तों के कारण ये उपबन्ध कतिपय प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होंगे।

समाज सुरक्षा

सन् 1976 के दौरान कर्मचारी राज्य बीमा योजना की 18 वेन्डो के 178 लाख और कर्मचारियों पर लागू किया गया। 168 लाख और परिवारों (बीमा शुदा व्यक्तियों) को भी डाक्टरी इलाज की सुविधाएँ प्रदान की गईं। 31 दिसम्बर, 1976 को कुल मिलाकर 400 वेन्डो के 5286 लाख कर्मचारी इस योजना के अन्तर्गत लाए जा चुके थे। चिकित्सा सुविधा प्राप्त करने वाले लाभानुभोगियों (बीमा शुदा व्यक्तियों सहित) की कुल संख्या 22153 लाख थी। सन् 1976-77 के दौरान कर्मचारी राज्य बीमा परियोजनाओं के लिए निर्माण/भूमि की लागत को बहन करने के लिए 1046 करोड़ रुपये की राशि मन्जूर की गई। सात कर्मचारी राज्य बीमा परियोजनाएँ, जो निर्माणाधीन थी, बनकर तैयार हो गई तथा चालू कर दी गई। अब तक नियम ने 10,886 पल्लों वाले 59 पूर्णक कर्मचारी राज्य बीमा अस्पतालों, 475 पल्लों वाले 25 कर्मचारी राज्य बीमा उप-भवन तथा 173 कर्मचारी राज्य बीमा औपचारिकों का निर्माण किया है और उन्हें चालू किया है। इनके अतिरिक्त, विभिन्न राज्यों में 4,509 पल्लों वाले 18 कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल, 172 पल्लों वाले 14 कर्मचारी राज्य बीमा उप-भवन और 18 कर्मचारी राज्य बीमा औपचारिक निर्माणाधीन हैं। बीमाशुदा व्यक्तियों तथा उनके परिवारों के लिए उपलब्ध पल्लों की कुल संख्या अब 15,545 है। कर्मचारी राज्य बीमा नियम में परिवार नियोजन के लिए प्रोत्साहन के रूप में नववन्दी/वध्यकरण के वास्ते बीमा शुदा व्यक्तियों को वधित बीमारी लाभ की स्वीकृति दी है। यह वधित लाभ-राशि 1 अगस्त, 1976 से देय हो गई है। बीमा शुदा व्यक्तियों के लिए बीमारी प्रसुविधा की अवधि को भी एक वर्ष में 56 दिन से बढ़ाकर 91 दिन किया जा रहा है।

सितम्बर, 1976 के अन्त तक कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम, 1952 की 150 प्रतिष्ठानों के वर्गों/उद्योगों पर लागू किया जा चुका

या। उस तारीख तक भ्रगदाताओं की सरप्रा ॥ 63 लाख हो गई थी जिनमे से 30 61 भ्रगदाता छूट प्राप्त प्रतिष्ठानो मे थे और 50 02 लाख भ्रगदाता छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानो मे। वेतन के 8% के बराबर भ्रगदान की बढी हुई दर 94 उद्योगो और 50 या उससे अधिक् व्यक्तियो को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानो के वर्गो पर लागू थी। वर्ष 1976-77 के लिए छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानो मे सदस्यों के भविष्य निधि के सचयनो म जमा किए जाने वाले ब्याज की दर 7 5% प्रतिवर्ष थी। छूट प्राप्त और छूट न प्राप्त दोनों प्रकार के प्रतिष्ठानो मे भविष्य निधि के सचयनो की कुल राशि 4 429 13 करोड रुपये थी तथा लौटाई गई कुल राशि 1,795 64 करोड रुपये थी। सितम्बर, 1976 के अन्त मे निवेश की गई कुल राशि 3,214 55 करोड रुपये थी। जनवरी से सितम्बर, 1976 की अवधि के दौरान 93% दावे निपटाए गए तथा उनका भुगतान 30 दिन के अन्दर-अन्दर कर दिया गया। इस योजना म किए गए सशोधनो मे से कुछ महत्वपूर्ण सशोधन ये थे—रिहायशी मकान या मकान के लिए भूमि खरीदने के लिए पेशगियो का सरकार या सहकारी समितियो स्वामीय निकायो आदि को सीधा भुगतान, कुछ मामलो मे पेशगी के लिए सदस्यता की अर्हक अवधि मे कमी, पेशगी की राशि मे वृद्धि निधि की सदस्यता की पात्रता के लिए अधिनतम वेतन सीमा को 1,000 रुपये प्रतिमाह से बढाकर 1,600 रुपये प्रति माह करना तथा 1 अगस्त, 1976 से कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिवड) बीमा योगता आरम्भ करना। यह अधिनियम अनेक खानो तथा गैर-खानो पर भी लागू किया गया है, जैसे एस्पेस्टस, केल्गाइट बले, फोरडम, पन्ना, सिलिका। भविष्य निधि भ्रगदान की वास्तव जमा न कराई गई राशि मार्च, 1976 के अन्त मे 20.64 करोड रुपये थी, जो घटकर सितम्बर, 1976 के अन्त मे 18 58 करोड रुपये रह गई। इसी अवधि के दौरान परिवार पेंशन भ्रगदानो की बचाया राशि भी 54 ॥ लाख रुपये से घटकर 52.89 लाख रुपये रह गई। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन न अतिरिक्त परिलब्धियो (अनिवार्य निक्षेप) अधिनियम के अधीन सम्बन्धित कर्मचारियो को दा विस्तो मे मजदूरी की 18 23 करोड रुपये की राशि तथा महुंगाई भले की पहवी वित्त की 90 87 करोड रुपये की राशि वापस की।

सन् 1976 के दौरान कोयला खान भविष्य निधि योजना के अन्तर्गत, 32 नई कोयला खानें/प्रनुपगी संगठन लाए गए। इस प्रकार वर्ष के अन्त मे उक्त योजना के अन्तर्गत लाई गई खानो/प्रनुपगी संगठनो की कुल संख्या 1,061 हो गई। राष्ट्रीयकरण के बाद कोयला खानो के पुनर्गठन के कारण इस योजना के अन्तर्गत आने वाले खनिजो की कुल संख्या म वमी हो गई। आनोध्य वर्ष के दौरान 59,417 व्यक्ति निधि के नए सदस्य बनाए गए और 31 दिसम्बर, 1976 को पञ्जीकृत सदस्यो की संख्या 15,98,38० थी। निधि म वस्तुतः भ्रगदान देने वालो की सरप्रा 6,62,857 थी। योजना के अन्तर्गत अनिवार्य भ्रगदान की दर कुल परिलब्धियो का 8% बनी रही, तथापि, सदस्यो को अपने अनिवार्य भ्रगदान के अतिरिक्त अपनी कुल परिलब्धियो के 8% से अनधिक दर से स्वच्छिन्न रूप से भ्रगदान देने की छूट है।

वर्ष 1976-77 के अन्त में 2,688 सदस्य निधि में स्वीच्छिक अग्रदान दे रहे थे। इस योजना में लिए गए कुछ महत्वपूर्ण परिवर्तन ये थे—उपभोक्ता सहकारी नमितियों के शेयर खरीदने के लिए न लौटाई जाने वाली पेशगी की राशि में वृद्धि, सहकारी साख्त समितियों में शेयर खरीदने के लिए व्यवस्था तथा वित्तिय परिस्थितियों में भविष्य निधि में से धन लगाकर चलाई जाने वाली जीवन बीमा पालिसियों का पुनराभ्यर्ण। 1 अगस्त, 1976 से कोयला खान भविष्य निधि जमा सम्बद्ध (लिबट) बीमा योजना भी शुरू की गई।

कर्मचारी कुटुम्ब पेशन योजना, सन् 1971 तथा कोयला खान कुटुम्ब पेन्शन योजना, 1971 के अन्तर्गत धमिकों की सुविधाएँ मिलती रही। 30 सितम्बर, 1976 की स्थिति के अनुसार इन दो योजनाओं के अन्तर्गत लिए गए धमिकों की संख्या क्रमशः 32,24 लाख तथा 5,31 लाख थी।

कल्याण तथा रहन-रहान की दशाएँ

केन्द्रीय सरकार द्वारा स्थापित की गई कल्याण निधियों ने, अन्य बातों के साथ-साथ, कोयला, अभ्रर, लोहा, अयस्क, चूना-पत्थर तथा डोलोमाइट खानों में नियोजित धमिकों की चिकित्सा, मनोरंजन, शिक्षा, जल प्रदाय तथा आवास की सुविधाएँ प्रदान की।

तीन केन्द्रीय अस्पताल और 12 क्षेत्रीय अस्पताल प्रभावी रूप से कार्य करते रहे और कोयला खानों तथा उनके परिवारों की आवश्यकताओं की पूर्ति करते रहे। चान्दा कोयला-क्षेत्र में जिस क्षेत्रीय केन्द्र अस्पताल को पहले बल्लारपुर में स्थापित करने की योजना थी, अब उसे चान्दा में हिन्दुस्तान लालचय कोलियरी में एक वैकल्पिक स्थान पर निर्माण करने का विचार है। मुग्गा (भरिया कोयला क्षेत्र) में एक स्थिर एलोपैथिक औषधालय, सिलॉम में चलता-फिरता चिकित्सा एकक, पावरहीड में एक आयुर्वेदिक फार्मसी तथा विभिन्न कोयला क्षेत्रों में 29 आयुर्वेदिक औषधालयों ने काम किया। निधि के अस्पतालों और क्लिनिकों में परिवार नियोजन के बारे में निःशुल्क गन्नाह दी गई तथा बर्तन निरोधी वस्तुएँ मुफ्त दी गईं। 1976-77 वर्ष के दौरान अनेक कोयला खानों में 24,79,726 रुपये की अनुमानित लागत वाली स्वीकृत जल-प्रदाय योजनाओं के सम्बन्ध में सम्बन्धित प्रधनों को 6,19,931 रुपये की राशि की धार्मिक सहायता मजूर की गई या उसका मुगतान किया गया। अनेक अन्य कोयला खानों के लिए भी जल प्रदाय योजनाएँ विचाराधीन थीं। भरिया कोयला क्षेत्र में दामोदर पुनर्गठन योजना का काम चलता रहा, जब कि रानीगंज समेकित जल प्रदाय योजना का फेज-1 चालू कर दिया गया। कोयला क्षेत्रों में हुए खोदने की योजना के अन्तर्गत 37 कुएँ सोदने का काम चल रहा था।

कोयला खान कल्याण सस्या ने केन्द्रीय साख्ता कोलियरी (16 सितम्बर, 1976) तथा मुदामडीह कोलियरी (4 अक्टूबर, 1976) में हुई भीषण दुर्घटनाओं में मारे गए प्रत्येक धमिक के धार्मिकों को 250 रुपये के मुगतान की तुरन्त व्यवस्था की। इस संगठन ने देय राशियों आदि के मुगतान और सन्तुष्ट परिवारों के पुनर्वास

के लिए अपभिन न्यायवाही करने के अतिरिक्त दुधटना से प्रभावित परिवारों के लिए चिकित्सा की व्यवस्था भी की ।

कोथला खनिजों के लिए मजान तथा बैरक बनाने की प्रगति जारी रही और कम लागत आवास योजना के अन्तर्गत, 20,516 मकान तथा बैरक बनकर तैयार हो गई । इससे अतिरिक्त नई आवास योजना के अन्तर्गत लगभग 49,000 मकान बनकर तैयार हो गए ।

अन्न खान श्रमिक कल्याण निधि के नियन्त्रणाधीन 3 केन्द्रीय अस्पताल, 2 क्षेत्रीय अस्पताल, एक क्षेत्रीय तपेदिक अस्पताल तथा 2 तपेदिक अस्पताल/बाड अन्नक खनिजों को सुविधाएँ प्रदान करते रहे । इसके अतिरिक्त कुछ स्थानों पर राज्य औषधालयों में अन्तरण बाड भी मौजूद थे । 19 प्राथमिक औषधालय, 7 ऐलोपैथिक औषधालय, 6 चलते फिरते चिकित्सा एकक, 3 स्थिर एवं चलते फिरते औषधालय और 12 मातृ और शिशु कल्याण केन्द्र काम कर रहे थे । 1976 के दौरान मातृ दुधटना प्रसुविधा योजना के अन्तर्गत आन्ध्र प्रदेश में अन्नक खान श्रमिकों की विधवाओं और बच्चों को आर्थिक सहायता दी गई । कालीचेडू ग्राम (आन्ध्र प्रदेश) में स्थायी जल प्रदाय योजना का उद्घाटन 16 अप्रैल, 1976 को किया गया और अन्नक खान तथा अन्य व्यक्तियों को पीने का पानी सप्लाई किया जा रहा है तथा इस प्रकार उक्त क्षेत्र में जल प्रदाय की तात्कालिक समस्या तक भव कम हो गई है । इस क्षेत्र में भव तक 26 कुएँ खोदे जा चुके हैं । दुरिमेर्ला ग्राम (आन्ध्र प्रदेश) में जल प्रदाय की एक और योजना भी शुरू की गई है । जहाँ तब आवास का सम्बन्ध है, कम लागत आवास योजना के अन्तर्गत बिहार क्षेत्र में 54॥ मकानों की मजदूरी दी गई है तथा अपन मकान बनाओ योजना के अन्तर्गत 36 मकानों के लिए आर्थिक सहायता मजूर की गई है ।

लोहा अयस्क खान श्रमिक कल्याण निधि के नियन्त्रण में लोहा अयस्क खान श्रमिकों की चिकित्सा सुविधाएँ प्राप्त होती रही । करिगातुरु (कर्नाटक) स्थित 25 पलगी वाले केन्द्रीय अस्पताल का विस्तार करके उसमें 50 पलगी की व्यवस्था करने का विचार है और इसी प्रकार पिलियम (गोवा) स्थित 30 पलगी वाले केन्द्रीय अस्पताल में पलगी की संख्या बढ़ाकर 100 करने का विचार है । साँडुर (कर्नाटक) में एक केन्द्रीय अस्पताल की व्यवस्था करने सम्बन्धी प्रस्ताव मजूर कर लिया गया है तथा पचास पचास पलगी वाले दो केन्द्रीय अस्पतालों एक जोड़ा (उड़ीसा) में और एक बाराजाम्दा (बिहार) में के निर्माण कार्य में अच्छी प्रगति हो रही है तथा वे वर्ष 1977 के दौरान चालू हो गए । जहाँ तक पीने के पानी के प्रदाय की सुविधाओं का सम्बन्ध है, विभिन्न क्षेत्रों में 59 कुएँ खोदे जा चुके हैं, इससे अतिरिक्त विभिन्न जल प्रदाय योजनाओं के सम्बन्ध में काम चल रहा है तथा आशा है कि वे निर्धारित समय के भीतर पूर्ण हो जाएँगी । 31 दिसम्बर, 1976 तक कुल 9,572 मजानों की स्वीकृति दी गई है इनमें से 7,178 बनाए जा चुके हैं तथा 639 निर्माण की विभिन्न अवस्थाओं में हैं ।

चूना-पत्थर तथा डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण निधि संस्था राजस्थान में दो, गुजराज और मध्य प्रदेश में एक-एक आयुर्वेदिक औषधालय और गुजरात में एक एलोपैथिक औषधालय, चूना-पत्थर तथा डोलोमाइट खानों और उनके आश्रितों को चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान करती है। कुछ स्वानों पर स्थिर एवं चलते-फिरते औषधालय और चलते-फिरते चिकित्सा एकक भी चालू कर दिए गए हैं। दैससं ब्रिस्ला लाइमस्टोन के उड़ीसा को औषधालय के भवन का विस्तार करने तथा एक एक्मरे प्लांट लगाने के लिए 55,000 रुपये का सहायक अनुदान दिया गया है। तपेदिक के रोगियों के इलाज के लिए व्यवस्थित सुविधाओं में तपेदिक अस्पताल और आरोग्यशालाएँ शामिल हैं। घातक तथा गम्भीर दुर्घटना प्रसुविधा योजना के अन्तर्गत 12 मामलों में सुविधाएँ दी गई हैं। चूना पत्थर तथा डोलोमाइट खानों के बच्चों को छात्रवृत्तियाँ प्रदान करने की एक योजना मजूर की गई है। 600 से अधिक प्रत्याशियों को छात्रवृत्तियाँ प्रदान की गई हैं। कुछ क्षेत्रों में चलते-फिरते सिनेमा एक्को में भी काम शुरू कर दिया है। इस समूह में पोरबन्दर/हारवा में एक प्रकाश बृह की मजुरी भी दी है। भुवनेश्वर क्षेत्र में तीन जल प्रदाय योजनाएँ मजूर की गई हैं। कम लागत आवास योजना के अन्तर्गत मजूर कि। गए 1,290 मकानों में से 230 मकान पहले ही बन कर तैयार हो गए हैं।

बीड़ी श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम 1976 तथा उसके अधीन बना गए नियम 15 फरवरी, 1977 से लागू हुए हैं। बताया है कि बीड़ी श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1976 के अन्तर्गत बनाए गए नियम शीघ्र ही लागू कर दिए जाएंगे।

सुरक्षा तथा काम-काज की दशाएँ

1976 के दौरान कोयला खानों तथा गैर कोयला खानों में मारे गए व्यक्तियों की संख्या 385 थी। इसकी तुलना में 1975 में यह संख्या 733 थी। 1976 में जितने लोगों को गम्भीर चोटें आईं, उनकी संख्या 2,479 थी, जबकि इसकी तुलना में 1975 में 2,880 व्यक्तियों को गम्भीर चोट आई थी। 1976 के दौरान आन्ध्र प्रदेश और बिहार की खानों में छत के गिरने या पानी के घाने या विस्फोट के कारण 5 बड़ी दुर्घटनाएँ हुईं। अन्तिम आंकड़ों के अनुसार 1976 के दौरान सभी खानों में नियोजित प्रति 1,000 व्यक्तियों के पीछे मृत्यु दर 0.51 थी, जबकि 1975 में यह दर 0.96 थी। गम्भीर चोटों की दर 1975 में 3.80 थी, परन्तु 1976 में यह दर केवल 3.27 थी। 1976-77 वर्ष के दौरान, तीन कोयला खानों में दुर्घटनाओं के घटने के समय व्याप्त परिस्थितियों को जाँच करने के लिए जाँच न्यायालय स्थापित किए गए, उनमें एक न्यायालय न घपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करती है।

खान सुरक्षा महानिदेशालय, जो खान अधिनियम और उसके अधीन बनाए गए नियमों के प्रवर्तन के लिए उत्तरदायी है, नियमित रूप से निरीक्षण करता रहता है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि सुरक्षा सम्बन्धी अपेक्षाओं का पूर्णतः पालन

किया जाता है। यह महानिदेशालय घातक, गम्भीर तथा छुट-भुट, सभी प्रकार की दुर्घटनाओं के कारणों तथा उनके लिए जिम्मेदार व्यक्तियों का पता लगाने और इन प्रकार की दुर्घटनाओं की पुनरावृत्ति को रोकने के लिए आवश्यक उपचारी उपाय सुझाने का दाहरा प्रयोजन मिट्ट होना है। खान सुरक्षा महानिदेशालय में स्थापित किए गए विशेष सत न अध्ययन शुरू कर दिया है ताकि वह उन दोषपूर्ण तरीकों तथा रीतियों का पता लगा सके जिनके कारण दुर्घटनाएँ होती हैं और उपचारी उपायों के बारे में सुझाव दे सके।

शमिकों को व्यक्तिगत बचाव उपस्कर देने के लिए 1975 के दौरान एक विशेष अभियान चलाया गया। नवम्बर 1976 के अन्त तक कोयला खानों के 3,59,980 शमिकों और गैर-कोयला खानों के 1,37,889 शमिकों को टोंप (हेल्मेट) दिए जा चुके थे। इनके अनिरिक्त कोयला खानों के 3,56,081 शमिकों को जूत दिए गए। दिसम्बर, 1976 के अन्त तक, कोयला खानों में 76 और गैर कोयला खानों में 104 व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र विद्यमान थे। खान सुरक्षा महानिदेशालय ने राष्ट्रीय खान सुरक्षा परिषद, राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद आदि जैसे अन्य अभिकरणों के सहयोग से खान सुरक्षा के बारे में अनेक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम आयोजित किए।

मुख्य कारखाना निरीक्षकों का 25वाँ सम्मेलन बण्डीगढ़ में नवम्बर-दिसम्बर 1976 में हुआ। इस सम्मेलन के कार्यक्रम के रूप में कारखाना निरीक्षणालय, पंजाब और ओडोमिन सुरक्षा परिषद पंजाब के माय मिन्नर इजीनियरी उद्योग में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के बारे में एक विचार-मोष्ठी का आयोजन किया गया।

72 कारखानों, तीन नौभरक कर्मों, दो पत्तन प्राधिकरणों और एक तट निरीक्षक को वर्ष 1975 के सम्बन्ध में राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार देने का विचार है। नवद पुरस्कार 1,70,000 रुपये के हंगे तथा इनके अनिरिक्त प्रत्येक विजेता को चाँदी का कप या ट्रॉफी दी जाएगी। वर्ष 1975 के सम्बन्ध में विभिन्न उपक्रमों के 41 कर्मचारियों को 1,19,000 रुपये के श्रम वीर पुरस्कार दिए जाएँगे।

कारखानों में सुरक्षा को बढ़ाना देने लिए मार्च 1966 में स्थापित की गई राष्ट्रीय सुरक्षा परिषद ने 1976 के दौरान 49 सदस्य कारखानों के परिमरों में फिल्म शो दिखाए और 12 सुरक्षा तथा 12 मित्रो पास्टर जारी किए। उक्त परिषद ने 20 प्रशिक्षण कार्यक्रमों का भी आयोजन किया जिसमें इन प्लान्ट प्रशिक्षण पाठ्यक्रम भी शामिल थे। इस परिषद ने 57 सदस्य कारखानों को उनकी सुरक्षा सम्बन्धी समस्याओं के समाधान के लिए परामर्श सेवाएँ भी प्रदान की।

पत्तनों तथा गोदियों में हुई दुर्घटनाओं के आँकड़ों के अनुसार 1976 में हुई, घातक दुर्घटनाओं की संख्या 18 थी, जबकि 1975 में ऐसी 30 दुर्घटनाएँ हुई थी, 1976 में गैर-घातक दुर्घटनाओं की संख्या 2,026 थी, जबकि 1975 में 1,794 गैर-घातक दुर्घटनाएँ हुई थी। गोदी सुरक्षा निरीक्षणालय ने विभिन्न पत्तनों में सुरक्षा के सम्बन्ध में 166 प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जिनमें 126 कार्यक्रम क्षेत्रीय

ने औद्योगिक श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कल्याण को बढ़ावा देने के लिए अपने कार्य जारी रखे। इस इंस्टिट्यूट ने विभिन्न राज्यों के नए कारखाना निरीक्षकों के लिए एक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम संचालित किया, जिसमें 12 राज्यों के 24 निरीक्षकों ने भाग लिया। उत्पादित केन्द्र, कर्मचारी प्रशिक्षण केन्द्र और राष्ट्रीय श्रम विज्ञान केन्द्र, बम्बई के औद्योगिक मनोविज्ञान, औद्योगिक स्वास्थ्य विज्ञान प्रयोगशाला, औद्योगिक शोध तथा औद्योगिक कार्यिकी अनुभाग उद्योगों की समस्याओं को हल करने हेतु उनकी सहायता करने के लिए अपने-अपने कार्य प्रभावी रूप से करते रहे।

जुलाई, 1974 में स्थापित किए गए राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने एक रोजिजाइन और श्रम कमिटिमेंट ट्रेड यूनियन नेताओं तथा सरकारी सराफन अधिकारियों के लिए दिवास कार्यक्रम, ऑर फ्लोर/एकक स्तर पर कर्मचारियों और प्रबंधकों की सहभागिता के गतिविज्ञान प्रभावी कर्मचारी मंत्रणा, बकिंग साइक की क्वालिटी आदि के बारे में अनेक शैक्षणिक एवं प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए। इन कार्यक्रमों में भाग लेने वालों की संख्या 668 थी। इस संस्थान ने सहभागी डिजाइन के तकनीकों के बारे में 8 वर्कशॉप्स तथा 10 विचार गोष्ठियों/विचार विमर्श बैठकें आयोजित की। इसने ग्रामीण श्रमिकों के संगठन कर्ताओं को ग्रामीण श्रमिकों से सम्बन्धित विभिन्न कानूनों और विनियमों से अवगत कराने तथा मेट्रड की योग्यता का विकास करने के लिए विभिन्न राज्यों में 9 ग्रामीण श्रमिक शिविरों का आयोजन किया। इसके अतिरिक्त, स्वीडिश विवेचन के बारे में एक दो दिवसीय विचार गोष्ठी आयोजित की गई, जिसमें केन्द्रीय सरकार के सराफन तन्त्र के अधिकारियों, ट्रेडयूनियन नेताओं तथा महत्वपूर्ण उद्योगों के औद्योगिक प्रबंधकों ने भाग लिया। बन्धित श्रम पद्धति के सम्मूलन सम्बन्धी कानून के कार्यान्वयन के लिए एक 4 दिवसीय वर्कशॉप का आयोजन भी किया गया। यह संस्थान श्रम तथा सम्बद्ध मामलों से सम्बन्ध रखने वाली अनुसंधान परियोजनाएँ चलाता है, इससे व्यावसायिक कर्मचारियों ने अनेक संगठनों में दैनिक अध्ययनों की रिजिस्ट्रेशन और उनसे निष्पादन, समस्याओं को सुलभाने वाले कार्यों तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमों का काम हाथ में लिया है।

जीवन-स्तर की अवधारणा (Concept of Standard of Living)

जीवन-स्तर का अर्थ (Meaning of the Standard of Living)

जीवन-स्तर का क्या अर्थ है? इसकी परिभाषा देना बड़ा कठिन है। जीवन-स्तर एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति, एक वर्ग से दूसरे वर्ग और एक देश से दूसरे देश में भिन्न-भिन्न पाया जाता है। किसी व्यक्ति के जीवन-स्तर को मापने का कोई निश्चित पैमाना नहीं है। जब हम यह बताने कि 'अ' देश में 'ब' देश से जीवन स्तर ऊँचा है तो इसका अर्थ यह है कि समस्त समाज का स्तर है जिसका निर्धारण उस देश के प्राकृतिक धन, जनसंख्या व उसकी कार्यकुशलता और औद्योगिक संगठन की अवस्था द्वारा होता है। जीवन-स्तर को परिभाषित करने हेतु हमें अनिवार्य सुविधाएँ

एवं विनामिताओं की वस्तुओं के उपयोग को ध्यान में रखना पड़ता है। जिन समाज प्रथम देश में इनका उपयोग अधिक किया जाता है वहाँ जीवन-स्तर उन्नत होता है। अतः किसी भी समाज प्रथम धनिक के जीवन-स्तर के विचार को जानने के लिए इस धनिक का सनाइ में स्थान, मानात्रिक वानावस्तु, जनवायु धादि को ध्यान में रखना पड़ेगा।

जीवन-स्तर दो प्रकार का हो सकता है—ऊँचा और नीचा। ऊँचा जीवन-स्तर वह है जिसमें मनुष्य अपनी अधिक से अधिक आवश्यकताओं (अतिशय सुविधाएँ और विनामिताएँ आदि) की मनुष्यिकता है—अर्थात् अन्धा भ्रातन, अन्धा सनाइ, अन्धा वस्त्र, वस्त्रों के लिए अन्धी जिता की व्यवस्था, विविधता की व्यवस्था आदि। इनके विरुद्ध नीचा जीवन-स्तर वह जीवन-स्तर है जिसमें अत्यन्त मनुष्य अपनी सीमित आय से बहुत ही कम आवश्यकताओं की पूर्ति कर पाता है।

जीवन-स्तर एक तुलनात्मक शब्द है। जब भी हम जीवन-स्तर का अध्ययन करने हैं तो एक मनुष्य से दूसरे मनुष्य, एक समाज से दूसरे समाज और एक देश से दूसरे देश के जीवन-स्तर का तुलनात्मक अध्ययन करना है। भारतीय प्रौद्योगिक धर्मिक का जीवन-स्तर वृद्धि धर्मिक से ऊँचा है प्रथम नहीं, यह भी तुलनात्मक रूप में ही जीवन-स्तर का अध्ययन होगा।

जीवन-स्तर के निर्धारक तत्व

(Determinants of Standard of Living)

किसी देश के समस्त व्यक्तियों का जीवन-स्तर समान नहीं होता। एक ही देश में विभिन्न व्यक्तियों, वर्गों, समाजों तथा स्थानों का जीवन-स्तर निम्न-निम्न पाया जाता है। जीवन-स्तर में समानांतरता पश्चिमी देशों में रहता है। देश में ऊँची मूल्यिक आय होने पर भी लोगों का जीवन-स्तर निम्न होता है क्योंकि प्रतिव्यक्ति वस्तुओं की प्रामाणी में मुद्रा नहीं हो पाती है। वर्तमान समय में भारत इसी देश में गुरु रहा है। अतः जीवन-स्तर को प्रभावित करने प्रथम निर्धारक करने वाले तत्व प्रत्येक हैं जिन्हें मोटे मोटे रूप वानावस्तु व व्यक्तिक तत्वों के रूप में विभाजित कर सकते हैं। वानावस्तु के अन्तर्गत समय, आय और वर्ग को शामिल किया जाता है।

1. भौगोलिक परिस्थितियाँ (Geographical Conditions)—जहाँ जहाँ अधिक पड़ती है वहाँ के निवासियों का जीवन-स्तर कम दूसरे देश के निवासियों के जीवन-स्तर से उच्च नहीं पड़ती है और वहाँ कम धारण किए जाने हैं, प्रथम होता है। भारत में मना-मनु के मैदान में रहने वाले लोगों का जीवन-स्तर देश के अन्य निवासियों से ऊँचा पाया जाता है।

2. समय तत्व (Time Factor)—प्रान्त समय में आवश्यकताएँ सीमित थीं लेकिन वर्तमान समय में विज्ञान के क्षेत्र में काफी उन्नति होने से मन्त्री एवं जीवनोपयोगी वस्तुओं का निर्माण काफी होने लगा है। गेटिओ, विजयी का वृद्धा, सैन्य आदि का उपयोग निरन्तर बढ़ रहा है। भारत की विभिन्न पश्चिमी योजनाओं का भी यही नश्य रहा है कि अधिकधिक उपभोग की वस्तुओं का उत्पादन हो जिससे कि वहाँ के लोगों का जीवन-स्तर उन्नत हो सके।

3. सामाजिक रीति-रिवाज (Social Customs)—मनुष्य जिस समाज में जन्म लेता है और रहता है, उस समाज की रीति-रिवाजों का उस पर प्रभाव पड़ता है। उदाहरणार्थ, भारत में अधिकांश जीवन की बमाई मृत्यु-भोज, दहेज, विवाह, दावत और धार्मिक ज्ञान-शौक पर व्यय कर दी जाती है और विवेक आवश्यकताओं की पूर्ति बहुत कम सीमा तक हो पाती है। अतः जीवन स्तर अधिर्जात निम्न पाया जाता है। इसके परिणामस्वरूप उनका जीवन स्तर ऊँचा होता है।

4 शिक्षा का विकास (Development of Education)—शिक्षा का प्रसार होने से व्यय व्यय को समाप्त कर दिया जाता है तथा सीमित आय को विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करके अधिकतम सन्तोष प्राप्त किया जाता है जिससे जीवन-स्तर ऊँचा उठता है।

5. धार्मिक प्रभाव—भारतीय नागरिक साधु जीवन उच्च विचार के आधार पर जीवन व्यतीत करता है लेकिन धार्मिक प्रभाव से कई भवसरो पर अपनी धन से अधिक व्यय कर देता है जैसे गणेश, नुक्ता प्रथा आदि पर।

6. आय तत्व (Income Factor)—जीवन-स्तर के निर्धारण में आय तत्व भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। क्रय शक्ति द्वारा उपभोग की मात्रा तथा किस प्रभावित होती है। यदि किसी व्यक्ति की आय का स्तर ऊँचा है तो अन्य बातें समान रहने पर उसका जीवन-स्तर ऊँचा होगा। इसके विपरीत उसका जीवन-स्तर नीचा होगा।

7. व्यय करने का तरीका (Method of Spending)—अविवेकपूर्ण ढंग से व्यय करने पर उच्च आय वाले व्यक्ति को भी अधिक सन्तोष प्राप्त नहीं हो सकता जबकि दूसरी ओर उससे कम आय वाला व्यक्ति भी विवेकपूर्ण व्यय करके अपने सन्तोष को अधिकतम कर सकता है और इससे उसका जीवन-स्तर ऊँचा उठाया जा सकता है।

8. परिवहन के साधन (Means of Transport)—जीवन स्तर को परिवहन के साधन भी प्रभावित करते हैं। जैसे जैसे परिवहन के साधनों का विकास होता है, लोगों का सम्पर्क शहरी क्षेत्रों से होता है। उनकी उपभोग प्रवृत्ति बढ़ती है जिससे जीवन स्तर ऊँचा उठता है।

9. जीवन का दृष्टिकोण (Outlook of Life)—यदि एक देश अथवा समाज के जीवन का दृष्टिकोण भौतिकवादी है तो वहाँ विभिन्न वस्तुओं का उपभोग किया जाएगा और उनका जीवन स्तर उन्नत होगा। उदाहरणार्थ पश्चिमी राष्ट्रों के लोगों का दृष्टिकोण 'खाओ, पीओ और मोज उड़ाओ' (Eat, drink and be merry) होने के कारण उनका जीवन-स्तर ऊँचा है तो भारत जैसे विकासशील देश में सादा जीवन व्यतीत करना जीवन स्तर को ऊँचा नहीं उठाता क्योंकि सीमित आवश्यकता की पूर्ति की जाती है।

10 स्वास्थ्य का प्रभाव—अच्छे स्वास्थ्य वाला व्यक्ति अच्छा खा सकता है और अच्छा पहन सकता है, लेकिन एक अस्वस्थ व्यक्ति अच्छा नहीं खा सकता और

न ही अच्छा पहन सकता है। अतः अच्छे स्वास्थ्य वाला व्यक्ति उच्च जीवन-स्तर वाला तथा अस्वस्थ व्यक्ति निम्न जीवन-स्तर वाला होता है।

11. परिवार का आकार (Size of the Family) — एक बड़ा परिवार जिसमें परिवार के सदस्यों की संख्या अधिक होती है अधिक उपभोग नहीं कर सकता और उसका जीवन-स्तर नीचा होगा। दूसरी ओर छोटे परिवार के सदस्यों का उपभोग-स्तर अधिक ऊँचा होने से जीवन स्तर भी ऊँचा होता है।

12. कीमतें और निर्वाह लागत (Prices and Cost of Living) — जीवन-स्तर पर कीमतों व निर्वाह लागत का भी प्रभाव पड़ता है। कीमतों में वृद्धि होने से निर्वाह लागत में वृद्धि होती है और वास्तविक मजदूरी में गिरावट आती है जिससे उपभोग कम होता है और फलस्वरूप जीवन-स्तर निम्न होता है। इसके विपरीत कीमतों में गिरावट आने से निर्वाह लागत भी घटती है। वास्तविक मजदूरी बढ़ने से अधिक उपभोग सम्भव होता है और जीवन-स्तर ऊँचा होता है।

अतः किसी भी देश के निवासियों अथवा किसी भी वर्ग के व्यक्तियों के जीवन-स्तर की समस्या का अध्ययन करने के लिए हमें इन विभिन्न तत्वों को ध्यान में रखना चाहिए।

जीवन-स्तर की माप

(Measurement of Standard of Living)

किसी भी देशवासियों, समाज, परिवार, वर्ग या व्यक्तियों का जीवन-स्तर उनके द्वारा उपभोग की जाने वाली वस्तुओं की मात्रा व गुण पर निर्भर करता है। अतः समाज के किसी वर्ग का जीवन-स्तर का माप करने के लिए आय और व्यय की मदों को जानना आवश्यक है। इसके लिए पारिवारिक बजट (Family Budget) तैयार करते पड़ते हैं। सभी व्यक्तियों के बजट तैयार करना सम्भव नहीं है। पूर्ण सर्वेक्षण (Census Survey) तथा प्रतिनिधि सर्वेक्षण (Sample Survey) के आधार पर परिवार बजट तैयार किए जाते हैं। प्रतिनिधि सर्वेक्षण परिवार बजट के लिए अधिक उपयुक्त होता है। इसके अन्तर्गत कुछ प्रतिनिधि परिवारों का चुनाव किया जाता है जिसमें सभी विशेषताओं वाले परिवार आने चाहिए। प्रतिनिधि परिवारों का चयन सावधानी से करना चाहिए जिससे कि सभी परिवारों का प्रतिनिधित्व किया जा सके। इन बजटों के विश्लेषण के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि प्रमुख परिवार या वर्ग वाले परिवार द्वारा अनिवार्य भरण-पदार्थ तथा विलासिता की वस्तुओं की मात्रा तथा गुण का किस अनुपात में उपभोग किया गया है। इसी आधार पर यह पता लगाया जा सकता है कि किस वर्ग या समाज का जीवन-स्तर दूसरे वर्ग या समाज से ऊँचा है अथवा नीचा।

हमारे देश में श्रमजीवियों के जीवन-स्तर का अनुमान लगाने के लिए इस रीति को अपनाया जा सकता है। किसी भी समाज या देश के निवासियों का जीवन-स्तर समान नहीं रहता। अलग-अलग आय वाले लोगों का जीवन-स्तर अलग-अलग होता है। कुछ व्यक्ति अधिक खर्च करते हैं तो अन्य कम खर्च करते हैं। कुछ

अनिवार्य आवश्यकताओं पर अधिक व्यय करते हैं तो दूसरे आरामदायक और अन्य आवश्यकताओं पर अधिक व्यय करते हैं। इन भिन्नताओं के कारण विभिन्न वर्गों के जीवन-स्तर में भी भिन्नताएँ पाई जाती हैं। सन् 1921-22 में बम्बई में औद्योगिक श्रमिकों के परिवार बजट के सम्बन्ध में जाँच की गई थी, लेकिन विस्तृत जाँच भारत सरकार द्वारा निर्वाह लागत सूचकांक तैयार करने हेतु सन् 1943-45 में परिवार बजट जाँच (Family Budget Enquiries) द्वारा की गई। इसमें 28 केंद्रों के 27,000 परिवार बजटों के सम्बन्ध में अनुसंधान किया गया था।

इसी प्रकार की जाँच सन् 1947 में आसाम, बंगाल और दक्षिणी भारत के कुछ चुने हुए बांगानों के सम्बन्ध में की गई। सन् 1945 में भारत सरकार के आर्थिक सलाहकार द्वारा केन्द्रीय सरकार के मध्यम श्रेणी के कर्मचारियों के निर्वाह लागत सूचकांक तैयार करने हेतु परिवार बजट जाँच का कार्य किया गया। भारतीय सांख्यिकी संस्थान, बम्बई (Indian Statistical Institute) द्वारा भी बम्बई के मध्यम वर्ग परिवारों के सम्बन्ध में स्वास्थ्य एवं लुकाक सर्वेक्षण किया गया। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के क्रियान्वयन के लिए राज्य सरकारों एवं श्रम संस्थान, शिमला, (Labour Bureau, Simla) द्वारा महत्वपूर्ण औद्योगिक केंद्रों एवं परिवारों की परिवार बजट जाँच की गई। इस प्रकार की जाँच सन् 1946 व 1950 में श्रम संस्थान द्वारा बांगानों के सम्बन्ध में की गई। सन् 1950 में डॉ. अग्निहोत्री (Dr. Agnihotri) द्वारा कानपुर में 900 श्रमिकों के परिवारों के सम्बन्ध में जाँच की गई। सन् 1958 में श्रम संस्थान द्वारा 50 चुने हुए केंद्रों पर कारखाना, खानों व बांगानों में सगे श्रमिकों के सम्बन्ध में परिवार जीवन सर्वेक्षण (Family Living Surveys) किए गए। यह श्रमिकों के उपभोक्ता सूचकांक तैयार करने हेतु किया गया।

ज्ञान ही के वर्गों में देश के विभिन्न राज्यों में परिवार बजट जाँच कार्यक्रम शुरू किया गया। जहाँ तक कृषि श्रमिकों का सम्बन्ध है सन् 1950-51 व 1956-57 में कृषि श्रमिक जाँच (Agricultural Labour Enquiries) की गई थी जिसमें कृषि श्रमिकों की आर्थिक स्थिति का पता चलता है।

सर्वेक्षण एवं जाँचों से हमें औद्योगिक श्रमिकों के जीवन स्तर के सम्बन्ध में विस्तृत आँकड़े प्राप्त होते हैं। कार्य की दशाएँ, मजदूरी आदि में एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग में भिन्नता होने के कारण भारतीय श्रमिकों के सामान्य स्तर और निर्वाह लागत स्तर को जानना सम्भव नहीं है। परिवार बजट तैयार करना भी एक साधारण कार्य नहीं है। पारिवारिक बजट तैयार करते समय यह ध्यान में रखना होगा कि परिवार के सदस्यों की संख्या कितनी है? कितने सदस्य निर्भर हैं कमान वाले पर आदि।

परिवार के व्यय की विभिन्न मदों जैसे—साधारण, वस्त्र, आवास, ईंधन एवं बिजली, अन्य मदें आदि के सम्बन्ध में आँकड़े एकत्रित करने पड़ेंगे। प्रलग-प्रलग श्रमिक वर्गों की आय में भिन्नता होने के कारण आय का व्यय किए जाने वाला भाग भी भिन्न भिन्न होता है।

भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर (Standard of Living of Indian Workers)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को जानने के लिए हमें निम्न बातों को ध्यान में रखकर निष्कर्ष निकालना होगा कि जीवन-स्तर नीचा है अथवा ऊँचा है—

1. **आय (Income)**—प्रति व्यक्ति आय के आधार पर जीवन-स्तर का अनुमान लगाया जा सकता है। सन् 1961 में 400 रु मासिक से कम आय वाले श्रमिकों की औसत प्रति व्यक्ति वार्षिक आय 1540 रु. थी जो कि सन् 1969 में बढ़कर 2564 रु. हो गई। यह वृद्धि विश्व के विकसित देशों की तुलना में कम है। वे अपनी प्रतिवाय आवश्यकताओं को भी पूरा नहीं कर पाते हैं। अतः उनका जीवन स्तर निम्न है। इसी अवधि में (1961-69) मौद्रिक आय का सूचकांक (1961=100) 100 से बढ़कर 166 हो गया लेकिन वास्तविक आय सूचकांक 95 से घटकर 94 रह गया।

श्रम सत्यान (Labour Bureau) द्वारा प्रकाशित भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक रीषार किया गया। योजनाकाल में मूल्य विरन्तर बढ़े हैं। कीमत सूचकांक सन् 1961 में 126 से बढ़कर सन् 1970 में 224 हो गया (1949=100)। अतः मूल्य वृद्धि से श्रमिकों का जीवन-स्तर गिरा है।

2. **राष्ट्रीय आय का वितरण (Distribution of National Income)**—भारतीय श्रमिकों की औसत वार्षिक आय 1500 रु से भी कम है। इतनी कम आय में श्रमिक अपनी प्रतिवाय आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थ रहता है। अतः जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

3. **आयु (Age)**—ऊँचे जीवन-स्तर से दीर्घ आयु होती है तथा निम्न जीवन स्तर से अल्प आयु होती है। पश्चिमी राष्ट्रों—इंग्लैंड में पुरुष व स्त्री की क्रमशः आयु 66 व 71 वर्ष जबकि भारत में यह क्रमशः 40 व 38 वर्ष ही है।

4. **कार्यकुशलता (Efficiency)**—ऊँचा जीवन-स्तर होने से श्रमिक की कार्यक्षमता भी अधिक होती है जबकि निम्न जीवन-स्तर वाला श्रमिक कम कार्यकुशल होता है। प्रो. राबर्ट के अनुसार अंग्रेज श्रमिक भारतीय श्रमिक की अपेक्षा 4 गुना अधिक कार्यकुशल है।

5. **आधारभूत वस्तुओं की प्राप्ति (Availability of Necessary Goods)**—गुणात्मक दृष्टि से भारतीय श्रमिकों को भोजन प्राप्त नहीं होता। भारतीय श्रमिकों के उपभोग्य पदार्थों के सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय धन-संगठन (I. L. O.) वस्त्र उद्योग जाँच समिति तथा डॉ. राधाकृष्णन मुकर्जी आदि द्वारा अध्ययन किया गया है। इनके अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला गया है कि हमारे देश में केवल 39% लोगों को पूर्ण भोजन मिलता है और शेष व्यक्ति मूत्रमरी में रहते हैं। कपड़ा भी हमारे देश में औसत उपभोग 10 मीटर होता है जबकि अमेरिका में यह 65 मीटर है। आवास की स्थिति भी दयनीय है।

6. परिवार बजट (Family Budget)—औद्योगिक श्रमिकों के सम्बन्ध में समय-समय पर परिवार बजट तैयार किए गए हैं। उनसे आधार पर भी निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं। श्रमिकों की आय का 60-70% भाग भोजन पर ही व्यय हो जाता है। भोजन की मात्रा व गुण भी कम होते हैं। वस्त्रों पर उभे 14% तर, मकान पर 4 से 6%, ईंधन व प्रकाश पर 5 से 7% व्यय किया जाता है। श्रमिकों के पाप शिक्षा, चिकित्सा व मनोरंजन के लिए कुछ भी नहीं बचता। इससे श्रमिक का जीवन स्तर निम्न है।

भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के कारण

(Causes of Low Standard of Living of Indian Labour)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर के निम्न होने के निम्नलिखित कारण हैं --

1 निम्न आय और ऊँची निर्वाह लागत (Low Income & High Cost of Living)—भारतीय श्रमिकों की आय अथवा मजदूरी इतनी कम है कि वह अपनी अनिवार्य आवश्यकताओं को भी पूरा नहीं कर पाते। दूसरे महायुद्ध तथा इसके पश्चात् मजदूरी में कुछ सुधार हुआ किन्तु बीमता में वृद्धि होने से निर्वाह लागत में वृद्धि होने से वास्तविक आय कम हो गई। श्री सी. डी. देगमुल ने मन् 1947 में कहा था कि भारत मजदूरी-बीमत वृद्धि में पीड़ित है। श्रमिकों को दी जान वाली अधिक मजदूरी अधिक निर्वाह लागत द्वारा समाप्त कर दी जाती है। एशिया के विभिन्न देशों में निर्वाह लागत में असामान्य अनुपात में वृद्धि हुई है जबकि यूरोपीय देशों में इतनी वृद्धि नहीं हुई है। यह नीचे दी हुई तालिकाओं में देखा जा सकता है¹—

निर्वाह लागत सूचकांक (आधार वर्ष 1937=100)

वर्ष	दुर्गन्ध	अमेरिका	कनाडा	भारत
1939	103	97	100	100
1945	132	125	118	212
1948	108	167	153	286
1949	111	165	159	290

सन् 1959 में औसत सूचकांक (आधार वर्ष 1955=100)

	चोक मूल्य	निर्वाह लागत
भारत	126	128
कनाडा	105	106
मिस्र	117	106
जापान	101	104
नीदरलैंड	104	111
स्वीडन	105	114
सुइडनलैंड	103	103
डालैण्ड	109	112
अमेरिका	107	109

भारतीय श्रमिकों की वास्तविक आय और निर्वाह लागत सूचकांकों की तुलना से यह पता चलता है कि उनका जीवन-स्तर गिरा है। महंगाई भत्ते में जिनकी वृद्धि की गई है उससे ज्यादा सामान्य कीमत-स्तर और निर्वाह लागत में वृद्धि हुई है। सामान्य कीमत-स्तर और निर्वाह लागत वृद्धि का जीवन-स्तर पर प्रभाव पड़ता है।

2 जलवायु (Climate)—गर्म देशों में लोगों का जीवन-स्तर नीचा होता है क्योंकि उनको अधिक कपड़े नहीं पहनने पड़ते और न ही बड़े मकानों की जरूरत पड़ती है जबकि ठण्डे देशों में गर्म कपड़े पहनने पड़ते हैं और बड़े मकानों की आवश्यकता होती है।

3 शिक्षा एवं रुढ़िवादिता—भारतीय श्रमिक अशिक्षित होने के कारण वे भाग्यशाली हैं। उनमें प्रगति की भावना नहीं होती है। वे मेहनती नहीं हैं तथा विभिन्न रुढ़ियों से ग्रस्त हैं। मृत्यु-भोज, विवाह आदि पर किन्हीं खर्च होता है। अतः उनका जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

4 निम्न कार्यकुशलता (Low Efficiency)—श्रमिक की कार्यकुशलता अधिक होने पर उत्पादन अधिक होता है। अधिक उत्पादन से ऊँची मजदूरी मिलती है और उससे जीवन-स्तर भी उन्नत होता है। लेकिन भारतीय श्रमिक की कार्य-कुशलता कम होने से मजदूरी कम मिलती है और कम मजदूरी से जीवन-स्तर भी निम्न होता है। तर नतीमेड सिम्पतान के अनुसार सकाशाधर का एक श्रमिक अपने जैसे 2.67 भारतीय श्रमिक के बराबर कार्य करता है।

5 असंतुलित भोजन (Unbalanced Diet)—श्रमिक का स्वास्थ्य व कार्यक्षमता उसके द्वारा खाई गई खुराक पर निर्भर करते हैं। जब श्रमिक की अनिवार्य आवश्यकताएँ पूरी नहीं हो पाती हैं तो इससे शारीरिक सकृयता, अनुपस्थिति, प्रवास, दुर्घटनाएँ आदि खुराई उत्पन्न होती है और इसके परिणामस्वरूप उसका जीवन-स्तर नीचा होता है। पर्याप्त भोजन नहीं मिल पाता है और जो भोजन मिलता है वह भी सन्तुलित नहीं होता।

6. जनाधिक्य (Overpopulation)—हमारे देश की जनसंख्या 2½% प्रतिवर्ष की दर से बढ़ रही है। अधिक जनसंख्या होने से कुल राष्ट्रीय उत्पादन में से प्रति व्यक्ति प्रायः कम प्राप्त होती है। इससे जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

7 खराब आवास योजना (Bad Housing Scheme)—भारतीय औद्योगिक नगरी में जनसंख्या का भार अधिक है। वहाँ आवास की समुचित व्यवस्था नहीं है। एक ही कमरे में कई व्यक्ति रहते हैं। परिवार साथ नहीं रख पाते हैं। इससे श्रमिकों के स्वास्थ्य पर खराब प्रभाव पड़ता है तथा वे अच्छा जीवन-स्तर बनाए रखने में असमर्थ होते हैं।

८ धन का असमान वितरण (Unequal Distribution of Wealth)—हमारे देश की राष्ट्रीय आय जनसंख्या की तुलना में कम है। इससे प्रति व्यक्ति प्रायः कम होती है तथा आय व धन का वितरण भी असमान होने से धनी अधिक धनी और निर्धन अधिक निर्धन होते जा रहे हैं। इससे जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

जीवन-स्तर ऊँचा करने के उपाय

(Measures to Raise the Standard of Living)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को उन्नत करने के लिए प्रशस्त सुभाव दिए जा सकते हैं—

1. **आय में वृद्धि (Increase in Income)**—जीवन-स्तर पर आय का गहरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों की आय बढ़ने पर उनका जीवन-स्तर भी बढ़ता है। श्रमिकों की मजदूरी ही समस्त धन-भ्रमस्याओं का केन्द्र-बिन्दु है। राष्ट्रीय आय में वृद्धि के साथ-साथ श्रमिकों की आय (मजदूरी) में भी वृद्धि की जानी चाहिए। निर्वाह लागत में वृद्धि कीमतों में वृद्धि का परिणाम है। इसमें श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम हो जाती है। इससे वह कम वस्तुओं तथा सेवाओं का उपभोग कर पाता है। अतः घटती हुई वास्तविक मजदूरी को रोकने के लिए निर्वाह लागत में वृद्धि के साथ-साथ मजदूरी में भी वृद्धि की जानी चाहिए। इसके साथ ही श्रमिकों को प्रेरणात्मक मजदूरी (Incentive Wages) भी दी जानी चाहिए। इस प्रकार श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि करके उनके जीवन-स्तर में वृद्धि की जा सकती है। प्राथमिक नियोजन द्वारा उत्पादन तथा रोजगार दोनों में वृद्धि की जा सकती है और इस वृद्धि के परिणामस्वरूप जीवन-स्तर को ऊँचा किया जा सकता है।

2. **आय व धन का समान वितरण (Equal Distribution of Income & Wealth)**—राष्ट्रीय आय में वृद्धि के बावजूब भी समाज का जीवन-स्तर नीचा रह सकता है। आय व धन के दूषित वितरण को दूर करके निर्धनता व सम्पन्नता की खाई को कम किया जा सकता है और धनी व्यक्तियों की आय व धन का एक भाग निर्धन वर्ग पर धारित किया जा सकता है। इससे निर्धन व्यक्तियों (श्रमिकों) के जीवन-स्तर में वृद्धि की जा सकती है।

3. **परिवार नियोजन (Family Planning)**—भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर का निम्न होने का एक कारण उनके परिवार का बड़ा होना है। कमाले वाला एक तथा उस पर आश्रित सदस्यों की संख्या अधिक होती है जिससे उनकी अनिवार्य आवश्यकताएँ भी भासानी से पूरी नहीं हो सकती। उनका जीवन-स्तर भी इसीलिए निम्न पाया जाता है। अतः श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने हेतु परिवार नियोजन अपनाकर छोटा परिवार रखना होगा।

4. **शिक्षा का प्रसार (Spread of Education)**—एक शिक्षित श्रमिक अच्छा उत्पादक व अच्छा उपभोक्ता बन जाता है। भारतीय श्रमिकों में अधिकांश श्रमिक अशिक्षित, अज्ञानी व रुढ़िवादी हैं। भारत सरकार ने सन् 1958 में श्रमिकों की शिक्षा हेतु केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Worker's Education) की स्थापना की है। इसके अन्तर्गत विभिन्न प्रांतों में क्षेत्रीय केन्द्र (Regional Centres) स्थापित किए। शिक्षा के प्रसार से अन्धे ढंग से श्रमिक कार्य करेगा और विवेकपूर्ण ढंग से व्यवहार करके अधिकतम सन्तोष प्राप्त करेगा। इससे जीवन-स्तर उन्नत होगा।

5. सामाजिक रीति-रिवाजों में सुधार (Improve in Social Customs)—सामाजिक समाज एक पिछड़ा समाज है। इसमें कई रीति-रिवाज प्राचीन समय से ही चले आ रहे हैं। मृत्यु-भोज, गणेश, जादी आदि पर बेकितून व्यय करने में श्रमिकों की अनेकानेक आवश्यकताओं हैं। साथ ही साथ वे अपने हैं और उनकी जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है। अब इन सामाजिक बुराइयों को समाप्त करके श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार लाया जा सकता है।

6. सन्तुलित बजट (Balanced Budget)—श्रमिकों को अपने व्यय तथा आय का बजट बैलान्स करना चाहिए। उनको व्यय कम करना है तथा आय को बढ़ा देना है। जिस-जिस महीने पर व्यय किया जाएगा। जब इन न प्राप्त आय को बजट किया जाएगा तो हमें श्रमिकों की आवश्यकताओं की पूर्ति से अधिकतम मनोरंजन प्राप्त हो सकेगा। पारिवारिक बजट को सन्तुलित रखने के लिए हम भारतीय श्रमिकों में शिक्षा का प्रचार, प्रसार और शिक्षा की सुविधाएँ प्रदान करनी होगी।

7. सन्तुलित एवं पर्याप्त भोजन (Balanced & Sufficient Diet)—श्रमिकों की कार्यक्षमता, उत्पादकता, मजदूरी व जीवन-स्तर मनुष्य एक पर्याप्त भोजन पर निर्भर करते हैं। भारतीय श्रमिक को न तो मनुष्य भोजन मिलता है और न ही पर्याप्त भोजन। अब श्रमिकों को मनुष्य एवं पर्याप्त भोजन उपलब्ध करवाया जाना चाहिए। हमें श्रमिकों का जीवन-स्तर उन्नत होगा।

8. अब कल्याण और सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना—भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए श्रमिकों की कार्यक्षमता (Welfare Activities) में वृद्धि करनी चाहिए। हमें श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होगी और जीवन-स्तर उन्नत होगा। इसके साथ ही श्रमिकों को उनकी अनिश्चित भाग को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करके दूर किया जा सकता है। हमें श्रमिक भविष्य के सम्बन्ध में निश्चित रहना है और वर्तमान में अपनी आवश्यकताओं की सन्तुष्टि कर पाया है। हमें उनका जीवन-स्तर उन्नत होगा।

इन प्रकार भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को ऊँचा करने के लिए हमें कई कदम उठाने पड़ेंगे। डॉ. राधाकृष्णन मुकेशी के अनुसार रिमी भी उद्योग की समृद्धि एवं सम्पन्नता उस उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों की कार्यक्षमता एवं उनके जीवन-स्तर पर निर्भर करती है। सामाजिक सुरक्षा द्वारा यह सम्पन्नता पर्याप्त सीमा तक प्राप्त की जा सकती है।

भारतीय धन व्यूरी द्वारा प्रकाशित आँकड़े (1977)

यह व्यूरी दृष्टिकोण लेकर चलान में नियमित रूप से औद्योगिक श्रमिकों के सम्बन्ध में अखिल भारतीय उपरोक्ता मूल्य सूचकांक प्रकाशित करता रहा है, जो 1960=100 के आधार पर 50 केन्द्रों के सूचकांकों की 'वेटिड औसत' है। व्यूरी द्वारा प्रकाशित अखिल आँकड़ों में 1960=100 के आधार पर अखिल भारतीय समजीवी उपरोक्ता मूल्य सूचकांक (खाद्य तथा सामान्य) और 1961-62=100 के आधार पर अखिल भारतीय भोज्य मूल्य सूचकांक (खाद्य तथा सामान्य) के बारे में आँकड़े दिये गये हैं :-

146 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

अखिल भारतीय धर्मिक वर्ग उपभोक्ता मूल्य सूचकांक और थोड़ा मूल्य सूचकांक

वर्ष/मास	अखिल भारतीय धर्मिक उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (माधार 1960=100)		अखिल भारतीय थोड़ा मूल्य सूचकांक (माधार 1961- 62=100)	
	साधारण	सामान्य	साधारण	सामान्य
1961	109 ¹	104 ¹	—	—
1962	112 ¹	107 ¹	107*	104*
1963	117 ¹	110 ¹	112	108
1964	134 ¹	125 ¹	131	119
1965	149 ¹	137 ¹	142	129
1966	164 ¹	151 ¹	162	144
1967	192 ¹	172 ¹	204	166
1968	196 ²	177 ²	200	165
1969	190	175	193	169
1970	200	184	203	179
1971	203	190	207	186
1972	216	202	231	201
1973	262	236	279	239
1974	342	304	352	304
1975	357	321	361	309
1975				
जनवरी	350	316	368	308
फरवरी	346	315	349	303
मार्च	330	306	328	294
1976				
जनवरी	316	298	318	290
फरवरी	304	290	315	288
मार्च	296	286	305	288
अप्रैल	301	289	314	288
मई	302	290	318	292
जून	304	291	323	296
जुलाई	313	297	340	309
अगस्त	314	298	342	310
सितम्बर	319	302	346	314
अक्टूबर	322	304	344	312
नवम्बर	324	306	342	313
दिसम्बर	323	306	344	315

नोट :— * औसत केवल 9 महीनों की है।

1. 1949 पर आधारित सूचकांक की सीरीज से प्राप्तकति है।
2. औसत 1960 की सीरीज में पाँच महीनों के आँकड़ों (अगस्त 1968 से दिसम्बर 1968 तक) तथा 1949 की सीरीज से तथा प्राप्तकति प्राप्त महीनों के आँकड़ों (जनवरी 1968 से जुलाई 1968 तक) पर आधारित है।

मजदूरी नीति, रोजगार एवं आर्थिक विकास

(WAGE POLICY, EMPLOYMENT AND
ECONOMIC DEVELOPMENT)

मजदूरी नीति *अथवा* (Wage Policy)

भारत विश्व के आठ प्रमुख औद्योगिक राष्ट्रों में से एक है फिर भी यह एक अधिकसित राष्ट्र है। स्वतन्त्रता प्राप्ति से ही सरकार ने आर्थिक विकास और सामाजिक पुनर्निर्माण हेतु कई महत्वपूर्ण कार्य किए हैं। इस प्रकार के विकास कार्यों का महत्वपूर्ण उद्देश्य श्रमिकों की वास्तविक आय और उनके जीवन-स्तर में वृद्धि करना है। निम्न मजदूरी होने से श्रमिकों की कार्य-क्षमता प्रभावित होती है और इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्य-क्षमता निम्न पाई जाती है। इसके साथ ही निम्न आय से वस्तुओं तथा सेवाओं की माँग कम होती है और बाजार भी संकुचित होता है।

मजदूरी नीति उद्योग के उत्पादन तथा राष्ट्रीय लाभार्जन का निर्धारण करती है, लेकिन इस नीति के अल्पकालीन व दीर्घकालीन उद्देश्यों के साथ-साथ निजी व सामाजिक उद्देश्यों में संघर्ष पाया जाता है। हमारा देश प्रजातन्त्र प्रणाली पर आधारित है इसलिए यहाँ एक उचित मजदूरी नीति के निर्धारण में बड़ी कठिनाई आती है। मजदूरी नीति, जिससे सन्तुष्ट और दक्ष श्रम शक्ति का विकास होता है, वह हमारी विकास सम्बन्धी योजनाओं की सफलता में हाथ बँटा सकती है। मजदूरी नीति के प्रमुख उद्देश्यों की प्राप्ति निम्नलिखित की प्राथमिकताओं में निहित है—¹

1. पूर्ण रोजगार एवं सभी साधनों का इष्टतम प्रावण्टन (Full employment and optimum allocation of all resources),
2. आर्थिक स्थिरता की अधिकतम मात्रा (The highest degree of economic stability),

3 समाज के सभी वर्गों हेतु अधिकतम आय सुरक्षा (Maximum income security for all sections of the community) ।

इसके साथ ही एक मजदूरी नीति का उद्देश्य देश की आर्थिक स्थिति के अनुसार उच्चतम मजदूरी स्तर प्रदान करना होना चाहिए। आर्थिक विचार से देश की आर्थिक सम्पन्नता में से श्रमिक को उचित हिस्सा मिलना चाहिए। आर्थिक विकास से प्राप्त लाभ श्रमिकों को उसी मजदूरी में वृद्धि के रूप में होने चाहिए।

मजदूरी नीति के निर्माण में समस्याएँ

(Problems in the Formulation of a Wage Policy)

मजदूरी नीति के उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु एक उचित मजदूरी नीति का निर्माण करना होगा। इस नीति के निर्माण में निम्न समस्याएँ उत्पन्न होती हैं¹—

1. मजदूरी निर्धारण एवं भुगतान (Wage Determination and Payment),

2 मजदूरी-स्तर एवं मजदूरी संरचना (Wage Levels and Wage Structure), और

3 मजदूरी सुरक्षा (Wage Security) ।

1. मजदूरी निर्धारण एवं भुगतान— विभिन्न देशों और उद्योगों में मजदूरी भुगतान के विभिन्न तरीके पाए जाते हैं। फिर भी मोटे तौर पर मजदूरी समयानुसार तथा कार्यानुसार दी जाती है। अलग-अलग मजदूरी भुगतान के तरीके के अलग-अलग गुण तथा दोष हैं। इन दोनों तरीकों को मिलाकर विभिन्न प्रकार की प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धतियाँ (Incentive wage systems) तैयार की गई हैं।

यह माना जाता है कि मजदूरी में प्रगतिशील वृद्धि उत्पादकता में वृद्धि होने पर निर्भर करती है। भारतीय उद्योगों में अभी उत्पादकता की अधिकतम सीमा को प्राप्त करना सम्भव नहीं हुआ है। मजदूरी भुगतान का तरीका ऐसा होना चाहिए जिससे श्रमिकों को प्रेरणा मिले और वे अधिक प्रयास से काम करें तथा बड़ते हुए उत्पादन में उनका हिस्सा भी बड़े। कार्यानुसार मजदूरी द्वारा ही यह सम्भव हो सकता है।

कार्यानुसार मजदूरी भुगतान के तरीके के लिए समय और गति का अध्ययन करना पड़ेगा। कार्यभार का अध्ययन करना पड़ेगा। इस प्रकार इसमें कई कठिनाइयाँ उत्पन्न होती हैं।

वेतन मण्डल (Wage Boards) द्वारा मजदूरी निर्धारित करते समय कार्यानुसार मजदूरी भुगतान का तरीका ढँटना चाहिए, साथ ही श्रमिक के स्वास्थ्य का ध्यान रखते हुए अधिकतम कार्य के घण्टे तथा न्यूनतम मजदूरी की गारण्टी दी जानी चाहिए। जो भी पद्धति निकाली जाए वह सरल, स्पष्ट और प्रासंगिक से प्रत्येक श्रमिक के समझ में आनी चाहिए अन्यथा इससे संदेह और औद्योगिक विवादों को प्रोत्साहन मिलेगा।

2. मजदूरी स्तर और मजदूरी संरचना— किसी भी देश का आर्थिक एवं सामाजिक कल्याण अधिक तभी सम्भव हो सकता है जब न केवल मजदूरी-स्तर अधिकतम हो बल्कि विभिन्न उद्योगों और व्यवसायों में सापेक्षिक मजदूरी इतनी होनी चाहिए कि इससे श्रम का विभिन्न उद्योगों व व्यवसायों में ऐसा आवंटन हो कि राष्ट्रीय उत्पादन अधिकतम हो सके अर्थ-व्यवस्था के सभी साधनों को पूर्ण रोजगार प्राप्त हो सके और अधिक प्रगति की दर में बांछनीय वृद्धि सम्भव हो सके।

मजदूरी नीति ऐसी होनी चाहिए कि विभिन्न उद्योगों, व्यवसायों व सहयोगों पर पुरुष व स्त्री श्रमिकों की मजदूरी में अधिक अन्तर नहीं हो। यदि इस प्रकार की भिन्नता है तो उसे दूर करना होगा।

हमारे देश में मजदूरी में भिन्नता विभिन्न क्षेत्रों में ही नहीं पाई जाती बल्कि एक स्थान के विभिन्न उद्योगों में भी भिन्नता पाई जाती है।

हाल ही के वर्षों में विभिन्न अधिकरणों एवं न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी स्तरों में वृद्धि करने का प्रयास किया गया है फिर भी कई उद्योगों तथा व्यवसायों में आज भी निर्वाह लागत के बराबर भी मजदूरी नहीं मिलती।

दूसरे महायुद्ध के पश्चात् कुछ उद्योगों में बोनस तथा लाभ सहभागिता के अन्तर्गत श्रमिकों को कुछ भुगतान दिया जाने लगा था। अब बोनस भुगतान अधिनियम 1965 के अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिक को उसकी कुल वार्षिक मजदूरी का न्यूनतम 8.33% तथा अधिकतम 20% बोनस के रूप में भुगतान किया जाता था।

3. मजदूरी सुरक्षा (Wage Security)—किसी भी श्रमिक को कितनी मजदूरी दी जाती है उसकी सुरक्षा अथवा गारण्टी देना जरूरी है। श्रमिक की मजदूरी की गारण्टी तीन प्रकार से दी जा सकती है—

(i) गारण्टी मजदूरी (Guarantee Wage) के अन्तर्गत प्रत्येक नियोजित श्रमिक को निश्चित समय या अवधि हेतु मजदूरी देने की गारण्टी देता है चाहे कार्य हो या नहीं।

(ii) ले-ऑफ नोटिस मुआवजा (Lay-off Notice Compensation) के अन्तर्गत नियोजित एक दी हुई अवधि हेतु श्रमिकों से कार्य हटाने पर, जबकि कार्य नहीं हो तब उसके लिए ले-ऑफ का मुआवजा या क्षतिपूर्ति देनी होती है।

(iii) हटाने पर मजदूरी (Dismissal Wage) के अन्तर्गत श्रमिक को रोजगार से हटाने पर एक निश्चित अवधि के लिए मजदूरी दी जाती है।

हमारे देश में यह सम्भव नहीं है कि बेरोजगार व्यक्तियों को बीमा दिया जाए क्योंकि वित्तीय कठिनाइयों सरकार के सामने हैं। फिर भी मौखिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के अन्तर्गत ले-ऑफ तथा हटाने के लिए क्षतिपूर्ति का प्रावधान है।

भारत जैसे विकसित देश में श्रमिक अशिक्षित, असंरक्षित और अज्ञानी होने के कारण उनकी मोटासारी शक्ति निषेता की तुलना में दुबल होती है जिसके परिणामस्वरूप उनका शोषण किया जाता रहा है। न्यायालयों द्वारा भी प्रारम्भ में न्यायात्मा का हाथ पकड़ लिया जाता रहा था। मजदूरों का निर्धारण श्रम की मात्रा व प्रति क प्रोत्साहन पर किया जाना था, लेकिन अब समय बदल गया है तथा श्रमिकों का मानवीय साधन मानकर उमर साथ उचित व्यवहार किया जाने लगा। श्रमिकों के शोषण का दूर करने के लिए सरकार ने श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी निश्चित की है तथा अब वेतन मण्डलों की स्थापना की जा रही है जो कि उचित मजदूरी का निर्धारण का कार्य करते हैं। कई उद्योगों में ऐसे वेतन मण्डलों (Wage Boards) की सिफारिशों को लागू किया गया है।

भारत जैसे देश में एक सुदृढ मजदूरी नीति निम्न उद्देश्यों को पूरा करने के लिए आवश्यक है—

1. नियोजित श्रम व्यवस्था के उद्देश्यों तथा मूल्यों की प्राप्ति हेतु मजदूरी नीति आवश्यक है जिससे कि औद्योगिक शान्ति बनाई रखी जा सके। अधिनियमों तथा अन्य सरकारी विधानों द्वारा औद्योगिक शान्ति पूर्ण रूप से प्राप्त नहीं की जा सकती है। इसके लिए एक उचित मजदूरी नीति आवश्यक है।

2. हमारे देश में सम-पाटी समाज की स्थापना हेतु सामाजिक न्याय प्रदान करना आवश्यक है। सामाजिक न्याय तभी प्रदान किया जा सकता है जब सभी लोगों को समान अवसर प्राप्त हों, सभी को समान आय प्रदान की जाए। इसके लिए एक समुचित मजदूरी नीति का होना जरूरी है।

3. हमारे देश में सुदृढ एवं सुसंगठित श्रम संघ आन्दोलन का अभाव (Lack of strong and well-organised Labour Union Movement) है। एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति द्वारा श्रमिकों को संरक्षण देना सरकार का दायित्व है।

4. हमारे देश में मजदूरी निर्धारण में विभिन्न कानूनों, प्रशासनिक एवं अर्द्ध-न्यायिक इकाइयों की सहायता लेनी पड़ती है। इन इस विभिन्नता को दूर करने के लिए निश्चित सिद्धान्तों तथा तरीकों पर आधारित एक उचित राष्ट्रीय मजदूरी नीति का होना आवश्यक है।

पंचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति (Wage Policy in Five Year Plans)

स्वतन्त्रता के पश्चात् अधिकांश श्रम कानून सन् 1946-52 की अवधि में बनाए गए। राज्य श्रम नीति का सम्बन्ध श्रम विधान बनाना, सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयों द्वारा, श्रम कल्याण केन्द्रों का संचालन, केन्द्र तथा राज्यों में श्रम विभाग का विस्तार करना तथा अनिवार्य अधिनियम (Compulsory Arbitration) लागू करने से रहा है। औद्योगिक शान्ति प्रस्ताव, 1947 (Industrial Truce Resolution of 1947) ने औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु कानून व मशीनरी

का उपयोग, उचित मजदूरी निर्धारण करने की मशीनरी, पूँजी पर उचित प्रतिफल, श्रम समितियाँ और आवास समस्या की ओर ध्यान देने आदि के सम्बन्ध में सिफारिश की।¹

आर्थिक विकास हेतु आर्थिक नियोजन अपनाया जाता है तथा आर्थिक नियोजन की सफलता के लिए एक विवेकपूर्ण मजदूरी नीति होना आवश्यक है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना

प्रथम योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि योजना के सफल क्रियान्वयन हेतु लाभ और मजदूरी पर सरकार का नियन्त्रण रहना चाहिए। कीमतों, लाभों व मजदूरियों में वृद्धि हुई है। मुद्रा स्फीति को रोकने हेतु लाभ व मजदूरी पर सरकारी नियन्त्रण आवश्यक है। मजदूरी में पाई जाने वाली विभिन्नताओं को दूर किया जाना चाहिए। राष्ट्रीय आय में से श्रमिकों को उचित हिस्सा दिया जाना चाहिए। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से क्रियान्वित करना चाहिए। जिसे कि श्रमिकों के शोषण को समाप्त किया जा सके। योजना के अनुसार मजदूरी में वृद्धि उसी समय की जाए जबकि मजदूरी अत्यधिक कम है और युद्ध के पूर्व की वास्तविक मजदूरी स्तर को बनाए रखने के लिए उरसावकता में वृद्धि होने पर मजदूरी में भी वृद्धि की जाए। योजना में मजदूरी नीति के सम्बन्ध में ब्रिजिष में इन विचारों पर ध्यान रखने की सिफारिश की—

1. सभी मजदूरी अन्तरो को समाप्त करना सामाजिक नीति का एक अंग माना जाना चाहिए। राष्ट्रीय आय में से श्रमिक को उसका उचित हिस्सा दिया जाना चाहिए।

2. पर्याप्त मजदूरी स्तर को प्राप्त करने से पूर्व विभिन्न उद्योगों तथा व्यवसायों में पाए जाने वाले अन्तरो को जहाँ तक सम्भव हो कम से कम किया जाए।

3. मजदूरी प्रमाणीकरण के कार्य को तीव्र गति से बड़े पैमाने पर चलाया जाए।

4. विभिन्न व्यवसायों व उद्योगों में कार्य-भार को वैज्ञानिक आधार पर निर्धारित किया जाए।

5. महुँगाई भत्ते का 50% वेतन में मिला दिया जाए।

6. योजनाबद्ध न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से क्रियान्वित किया जाए।

7. बीन्स मुगतान से सम्बन्धित समस्या पर भी विचार करने की सिफारिश की गई।

8. मजदूरी निर्धारण हेतु केन्द्रीय तथा राज्य-स्तरो पर विपक्षीय वेतन-मंडलों की स्थापना करने की सिफारिश की गई। इनकी स्थापना मजदूरी समस्या को समाप्त करने हेतु स्थाई रूप से करने की सिफारिश की गई।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना

दूसरी योजना के अंतर्गत श्रम के महत्त्व को प्रथम योजना की भांति ही स्वीकार किया गया। लेकिन इस योजना में मजदूरी नीति के एक महत्त्वपूर्ण पहलू पर जोर दिया गया। यह पहलू श्रमिकों को उनकी आशाओं और भावी समाज के ढाँचे के अनुसार मजदूरी का भुगतान करने से सम्बन्धित थी। मजदूरी के महत्त्व को जानने के लिए मजदूरी आयोग (Wage Commission) नियुक्त करने का विचार था। लेकिन पर्याप्त आँकड़ों व अन्य सूचनाओं के अभाव में यह विचार त्याग दिया गया। इसके स्थान पर मजदूरी गणना (Wage Census) करने पर जोर दिया गया। विभिन्न केन्द्रों पर निर्वाह लागत सूचकांकों के अनुसार मजदूरी में परिवर्तन करने के लिए जाँच पर जोर दिया गया।

इस योजना के अन्तर्गत मजदूरी में वृद्धि श्रम उत्पादकता में वृद्धि होने पर ही सम्भव बताया गया। इसके लिए कार्यानुसार मजदूरी भुगतान की रीति अपनाने को कहा गया।

सीमान्त इकाइयों (Marginal Units) द्वारा मजदूरी संरचना पर रोक लगाने के कारण उचित मजदूरी सिद्धान्तों के आधार पर उचित मजदूरी निर्धारित करना सम्भव नहीं हो पा रहा था, अतः कहा गया कि इस प्रकार की इकाइयों को ऐच्छिक रूप से बड़ी इकाइयों में मिला दिया जाना चाहिए। यदि जरूरी हो तो अनिवार्य रूप से इनको मिलाया जा सकता है। दूसरी योजना में इस बात की भी सिफारिश की गई कि उद्योगों के बड़े-बड़े क्षेत्रों के लिए औद्योगिक विवादों (मजदूरी से सम्बन्धित) को हल करने के लिए मजदूरी बोर्ड बनाए रखने चाहिए। दूसरी योजना में कई ऐसे मजदूरी बोर्ड स्थापित किए गए हैं।

तृतीय पंचवर्षीय योजना

तृतीय योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि प्रमुख उद्योगों में मजदूरी-निर्धारण का कार्य सामूहिक सौदाकारी, अधिनियमन, मुलह एवं अधिकरणों द्वारा होगा। लेकिन जहाँ पर जरूरी होगा वहाँ पर मजदूरी निर्धारण हेतु त्रिपक्षीय मजदूरी बोर्डों की स्थापना की जा सकेगी। उद्योग और कृषि क्षेत्र में निम्न आर्थिक स्थिति वाले श्रमिकों की सुरक्षा प्रदान करने हेतु न्यूनतम मजदूरी प्रदान करने के दायित्व को स्वीकार किया गया। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के प्रभावपूर्ण क्रियान्वयन हेतु निरीक्षण सम्बन्धी मशीनरी को सुदृढ़ करने की सिफारिश की गई। न्यूनतम मजदूरी के अतिरिक्त विभिन्न श्रमिक वर्गों हेतु उचित मजदूरी निर्धारित करने एवं उत्पादन तथा क्रिस्म को मुचाग्ने हेतु श्रमिकों को प्रेरणात्मक मजदूरी (Incentive Wages) देने पर जोर दिया गया। बोनस भुगतान हेतु विभिन्न पक्षों को मिलाकर एक आयोग नियुक्त करने की सिफारिश की।

भारतीय श्रम सम्मेलन 1957 द्वारा आवश्यकता पर आधारित मजदूरी तथा उचित मजदूरी समिति द्वारा दी गई सिफारिशों को मजदूरी-निर्धारण में काम में लेने की सिफारिश की गई। योजना में यह बताया गया कि श्रमिक वर्गों की मजदूरी तथा

उच्च प्रवण्य-स्तर के वेतनों में काफी असमानता है। योजना में इस बात की सिफारिश की गई कि मजदूरी अन्तरों, श्रमिकों की उत्पादकता की माप और उत्पादकता के हिस्से का वितरण आदि का अध्ययन किन-किन सिद्धान्तों पर आधारित हो।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना

चौथी योजना में इस बात को स्वीकार किया गया कि आर्थिक विकास की सफलता और विशेष रूप से चौथी पंचवर्षीय योजना के सन्दर्भ में एक एकीकृत आय नीति (Integrated Income Policy) सार्वजनिक व निजी क्षेत्रों के मागदर्शन हेतु संसार की जानी चाहिए। मूल्य स्थिरता की समस्या को मजदूरी नीति का आधार माना गया है। कीमतों में वृद्धि होने पर मजदूरी में वृद्धि हेतु दबाव डाला जाने है। उचित मजदूरी प्राप्त करना श्रमिकों की जीवन-समस्या है। लेकिन अन्तःकालीन उद्देश्य बटनी हुई कीमतों के श्रमिकों के जीवन-स्तर पर पड़ने वाले बुरे प्रभाव से श्रमिकों की रक्षा करना है। महंगाई भत्ते को निर्वाह लागन से जोड़ने हेतु निर्वाह लागन सूचकांको हेतु कीमत प्रांकड़ों और सूचकांको को एकीकृत करने की सिफारिश की गई। श्रमिकों की मजदूरी में तीन तत्वों—वेतन, महंगाई भत्ता तथा उत्पादकता से जोड़ना—होना। मजदूरी की उत्पादकता से जोड़ने के लिए मजदूरी प्रमापीकरण तथा मजदूरी के अन्तरों को कम करने की सिफारिश की गई है। मजदूरी बायानुसार पद्धति के अन्तर्गत दी जानी चाहिए। सन् 1957 से बड़ी उद्योगों में मजदूरी बोर्ड (Wage Boards) की स्थापना की गई है और अन्य उद्योगों में भी इनकी स्थापना करने की सिफारिश की गई।

पाँचवी पंचवर्षीय योजना

इस योजना में भी मजदूरी नीति को सुदृढ़ बनाने की सिफारिश की गई है। श्रमिकों की मजदूरी में उनकी उत्पादकता के अनुसार वृद्धि करने की सिफारिश की गई है। श्रमिकों की मजदूरी बड़े-बड़े उद्योगों में सामूहिक सौदाकारों, मुनह, अधिनियमित और अधिकारियों द्वारा निर्धारित करने पर जोर दिया गया है। अधिकारिक प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धतियाँ (Incentive Wage Systems) अपनाते की सिफारिश की गई है जिससे कि श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ सके, जीवन-स्तर उन्नत हो सके।

पाँचवी योजना के दृष्टिकोण पत्र में 'राष्ट्रीय मजदूरी का ढाँचा' बनाने की बात कही गई थी। दृष्टिकोण पत्र में उन्तिलित नीति का पाठ इस प्रकार है—

"उत्पादकता की वृद्धि से असलभ मजदूरी में वृद्धि होने पर उत्पादन की प्रत्येक इकाई में मजदूरी लागत बढ़ जाती है। इस प्रकार की बढ़ोतरी की मूल्य को स्थिर रखने की दृष्टि से रोकना होगा। केवल ऐसे व्यवसायों में, जिनमें मजदूरी असाधारण रूप से कम है, उत्पादकता में सुधार लाने के लिए मजदूरी में वृद्धि करना न्यायोचित होगा। ऐसे कानों में जहाँ उत्पादकता के कम होने के कारण मजदूरी भी

कम है, जब तक कि उत्पादकता में वृद्धि करने के लिए प्रभावशाली उपाय नहीं किए जाते, मजदूरी में वृद्धि करने का यह परिणाम यह होगा कि मजदूरों की मांगों में कमी आ जाएगी या उनको मौकरी से भ्रम कर दिया जाएगा। सरकारी क्षेत्र में मजदूरी को थम जनित उत्पादकता की तुलना में ऊँची दर पर बनाए रखा जा सकता है क्योंकि इसके कारण होने वाली हानि को सरकारी राजस्व से पूरा किया जा सकता है। भ्रष्टाचार के रूप में गतिपथ मामलों में यह उचित नीति मानी जा सकती है किन्तु इसको विस्तृत पैमाने पर प्रयोग में लाया जाए या स्वीकार किया जाए तो यह विकास बाधाओं के लिए नियत सप्ताहों को ही हड़प कर जाएगी। सम्पूर्ण ग्रन्थ-व्यवस्था में थम जनित उत्पादकता बढ़ाने के लिए निश्चित प्रयास किए जाने चाहिए। इस सम्बन्ध में पाँचवी योजना में अच्छे भोजन, पोषण तथा स्वास्थ्य के स्तर, शिक्षा तथा प्रशिक्षण के उच्च स्तर, अनुशासन तथा नैतिक आचरण में सुधार और अधिक उत्पादनशील तकनीकी तथा प्रबन्धात्मक कार्यों की परिकल्पना की गई है।”

“हाल ही के वर्षों में गतिपथ क्षेत्र उच्च पारिवर्त्मिक देने वाले क्षेत्रों के रूप में उभर आए हैं। जहाँ कि सफेदपोश वर्ग के कर्मचारियों का बाहुल्य है। इन कर्मचारियों में दबाव डालकर अपने वेतन के स्तर को सामान्य मजदूरी के स्तर से ऊँचा कर लिया है। इस प्रवृत्ति को निश्चित उपायों द्वारा रोकना जरूरी है अन्यथा योजना के अनुमानित सप्ताहों पर भारी प्रतिभ्रमण होगा और देश मुद्रा-स्फीति तथा गतिहीनता की जखड़ में आ जाएगा।”

“अथवा बाबू द्वारा न्यूनतम वेतन निर्धारण गरीब-वर्ग के उपभोग स्तर को बढ़ाकर बौद्धिक न्यूनतम सीमा पर ला के लिए एक महत्वपूर्ण उपाय है, किन्तु यदि इसके साथ रोजगार उपलब्ध करने की गारंटी नहीं है तो इसका महत्व अपेक्षाकृत कम हो जाता है। बेरोजगार व्यक्ति के लिए यह बात महत्वपूर्ण नहीं है कि गारंटी-मजदूरी कितनी है। इसके प्रतिरिक्त व्यापक बेरोजगार की स्थिति में न्यूनतम वेतन लागू करना भी कठिन है। ऐसी स्थिति में रोजगार दाताओं को बचाव की पर्याप्त सुविधा रहती है, विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र में। थम जनित उत्पादकता में उस स्तर तक सुधार जो परिकल्पित न्यूनतम मजदूरी के दबाव का मुकाबला कर सके तथा विशाल स्तर पर रोजगार की सुविधाओं में वृद्धि—ये दोनों ऐसी आवश्यक बातें हैं जो राष्ट्रीय स्तर पर उचित न्यूनतम मजदूरी की दर सफलतापूर्वक लागू करने के लिए जरूरी है। इन पूर्वापेक्षाओं के निर्माण के कार्यों को पाँचवी योजना में उच्च प्राथमिकता प्रदान की जाएगी।”

“उचित न्यूनतम मजदूरी का स्तर निर्धारण करने के प्रतिरिक्त तुलनात्मक मजदूरियों की रूपरेखा मजदूरी के परिशुद्ध स्तर की अपेक्षा अधिक महत्वपूर्ण है। एक उद्योग अथवा व्यापार में कार्य कर रहे कामगार तथा कर्मचारी अपने परिशुद्ध वेतन के स्तर के कारण इतने दुःख नहीं होंगे जितने कि वे इस बात से कि अन्य उद्योगों तथा व्यापारों में मिल रही मजदूरी की तुलना में उनकी मजदूरी का स्तर कितना है। एक उद्योग अथवा व्यापार में वृद्धि होने पर जो पूरी तरह युक्तिसंगत

नहीं है, दूसरे स्थानों पर भी अधिक मजदूरी देने की माँग भड़का देती है। वास्तव में तो यही एक विधि है जिसके द्वारा कामगारों की एक श्रेणी अन्य श्रेणियों की मजदूरी में वृद्धि कर दिए जाने के परिणामस्वरूप होने वाली मुद्रा-स्फीति की स्थिति से अपनी वास्तविक मजदूरी की रक्षा कर सकती है। यह बात बलवत् है कि वह प्रक्रिया मुद्रा-स्फीति की स्थिति में अग्नि में घी का कार्य करती है। यह मालूम किया जाना चाहिए कि क्या एक ऐसा न्यायसंगत राष्ट्रीय वेतन ढाँचा बनाया जा सकता है जिसके लागू होने पर वेतन वृद्धि की माँग को तर्कसंगत उपायों से मुलभूत जा सके।”

“यदि एक राष्ट्रीय मजदूरी ढाँचा तैयार हो जाता है तो यह सार्वजनिक क्षेत्र तथा निजी क्षेत्र, दोनों पर लागू होना चाहिए। वर्तमान समय में सांख्यिक क्षेत्र में सक्षम कर्मचारियों के सेवा में बनाए रखने में कठिनाई अनुभव हो रही है। निजी क्षेत्र में उनके कार्य के स्वभाग के अनुसार प्रबन्धक तथा तकनीकी कर्मचारियों को अधिक पारिश्रमिक तथा विभिन्न सुविधाएँ प्राप्त होनी हैं। यदि सार्वजनिक क्षेत्र भी योग्य शीर्षक प्रबन्धक तथा तकनीकी कर्मचारियों को समान ढाँचे वेतनमान देने लगे तो यह विकास के समाजवादी स्वरूप के विरुद्ध बात होगी। यदि वह ऐसा नहीं करता है तो ये कर्मचारी निजी क्षेत्र के प्रलोभन में आ जाते हैं। इसका समाधान फिर यही है कि एक राष्ट्रीय मजदूरी ढाँचा बनाया जाए। इस समस्या पर पाँचवी योजना में उचित ध्यान दिया जाएगा।”

योजना आयोग ने पाँचवी पंचवर्षीय योजना में श्रम मन्त्रालय की प्लान स्कीमों के लिए ‘श्रमिक कल्याण तथा वस्तुकार प्रशिक्षण’ शीर्ष के अन्तर्गत 1417.88 लाख रुपये के परिच्यय की स्वीकृति दी है। सन् 1977-78 की वार्षिक योजना के दौरान चलाए जाने वाले कार्यक्रमों के लिए श्रम मन्त्रालय ने 564.57 लाख रुपये की राशि का प्रस्ताव किया था, परन्तु योजना आयोग ने 511.48 रुपये के परिच्यय की ही सिफारिश की। विभिन्न मुख्य ग्रुपों के सम्बन्ध में सन् 1977-78 की वार्षिक योजना के लिए परिच्यय का धीरा इस प्रकार है—

(रुपये लाखों में)

I. रोजगार और प्रशिक्षण : महानिदेशालय के कार्यक्रम

(i) प्रशिक्षण योजनाएँ	348.92
(ii) रोजगार सेवा	10.28
उप जोड़	359.20

II. मुख्य मन्त्रालय के कार्यक्रम

(i) औद्योगिक सुरक्षा, स्वास्थ्य-विज्ञान और व्यावसायिक स्वास्थ्य	20.00
(ii) शान सुरक्षा	48.77
(iii) औद्योगिक सम्बन्ध	1.00

(iv) श्रमिक शिक्षा	10 00
(v) धर्म अनुसंधान तथा सांख्यिकी	45 00
(vi) राष्ट्रीय श्रम संस्थान	24 01
(vii) कृषि श्रमिक सेल	0 50
(viii) मजदूरी सेल	3-00
उप जोड़	152 28
कुल जोड़	511 48

मजदूरी नीति और राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट (1969) (Wage Policy and Report (1969) of National Commission on Labour)

केन्द्रीय सरकार ने दिसम्बर सन् 1966 में एक राष्ट्रीय श्रम आयोग श्री पी बी गजेन्द्रगडकर की अध्यक्षता में स्थापित किया। आयोग ने अपनी रिपोर्ट प्रगल्भ, 1969 में दी जिसमें मजदूरी नीति से सम्बन्धित निम्नांकित सिफारिशों की गईं—

सरकार नियोजता, श्रम संधी तथा स्वतन्त्र व्यक्तियों ने सहमति प्रकट की कि मजदूरी नीति ऐसी हो जिससे आर्थिक विकास की नीतियों को प्राप्त किया जा सके।

1 न्यूनतम मजदूरी के सिद्धान्त को स्वीकार करते हुए आयोग ने इसके निर्धारण हेतु उद्योग की मजदूरी देय क्षमता को ध्यान में रखने की सिफारिश की। आयोग के अनुसार राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी (National Minimum Wage) न तो सारे देश के लिए उचित है और न ही बाँझनीय। विभिन्न क्षेत्रों के लिए प्रलग-प्रलग प्रादेशिक न्यूनतम मजदूरी (Regional Minimum Wage) निश्चित करने की सिफारिश की।

2 आयोग ने सिफारिश की कि बिना उत्पादकता में वृद्धि के मजदूरी की वास्तविक मजदूरी में निरन्तर वृद्धि सम्भव नहीं है। आयोग ने प्रेरणात्मक मजदूरी योजनाओं (Incentive Wage Systems) को लागू करने की सिफारिश की। जीवन निर्वाह जागत में परिवर्तन के साथ-साथ मजदूरी में भी परिवर्तन करना चाहिए।

3 मजदूरी बोर्ड (Wage Boards) को मजदूरी निर्धारण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने के महत्व को स्वीकार किया गया। इसके साथ ही आयोग ने मजदूरी बोर्ड की सर्व-सम्मत सिफारिशों को लागू करना कानूनन अनिवार्य बनाने की सिफारिश की।

4 कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करने की सिफारिश की। यह सबसे कम मजदूरी वाले क्षेत्रों में पहले लागू किया जाए।

5 नियोक्तार्थों ने आयोग के सम्मुख यह विचार पेश किया कि औद्योगिक मजदूरी का कृषि मजदूरी और प्रति व्यक्ति राष्ट्रीय आय से सम्बन्ध होना चाहिए। मजदूरी को उत्पादकता से जोड़ दिया जाए तथा उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी का निर्धारण किया जाए।

6 श्रम सचो ने आयोग को कहा कि वास्तविक मजदूरी में गिरावट को दूर किया जाए जिससे कि श्रमिकों का जीवन-स्तर बनाए रखा जा सके। यह तभी सम्भव हो सकता है जब मजदूरी को उत्पादकता से जोड़ दिया जाए।

7. राज्य सरकारों ने भी मजदूरी नीति में परिवर्तन लाने की आवश्यकता पर जोर दिया। मजदूरी नीति श्रम के अनुकूल हो तथा उपभोक्तार्थों के हित को भी ध्यान में रखने वाली हो। सरकार ने यह वायदा किया कि श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार किया जाएगा तथा धन और आय के सममान वितरण को भी दूर किया जाएगा।

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने मजदूरी से सम्बन्धित सभी अधिनियमों को मिलाकर कोई एकीकृत अधिनियम (Integrated Act) पास करने की सिफारिश नहीं की। आवश्यकतानुसार न्यूनतम मजदूरी (Need-based Minimum Wage) निर्धारित करते समय किन-किन नियमों तथा सिद्धान्तों को ध्यान में रखा जाए, कोई सिफारिश नहीं की गई।

श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले सम्मेलन तथा अन्य महत्वपूर्ण मामले (1976-77)¹

राष्ट्रीय सम्मेलन

1. श्रम-मंत्रो सम्मेलन—श्रम-मन्त्रियों के सम्मेलन के 27वें और 28वें अधिवेशन नई दिल्ली में 11 जनवरी और 25 अक्तूबर, 1976 को हुए। इन सम्मेलनों में विचार-विमर्श की अधिक महत्वपूर्ण मदें ये थी—(क) बन्धित श्रम-पद्धति का उन्मूलन, (ख) पुरुषों और महिलाओं के लिए समान पारिश्रमिक, (ग) श्रमिकों की सहभागिता, (घ) निशु अधिनियम, (ङ) उपभोक्ता मूल्य सूचकांक की नई सीरीज, (च) संगठित क्षेत्र में जनसंख्या सम्बन्धी शिक्षा और परिवार नियोजन में श्रम व्यवस्था की भूमिका और (छ) कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरों का निर्धारण और सशोधन।

2. अभिसमय सम्बन्धी समिति का 11वां अधिवेशन—अभिसमय सम्बन्धी समिति का 11वां अधिवेशन श्रम सचिव की अध्यक्षता में 17 दिसम्बर, 1976 को नई दिल्ली में हुआ। इस समिति ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कुछ अभिसमयों की पुनरीक्षा की ताकि उनका अनुसमर्थन किया जा सके और जहाँ अनुसमर्थन सम्भव न समझा जाए वहाँ उनका कार्यान्वयन किया जा सके।

II अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलन/वैठकें

3. विश्व रोजगार सम्मेलन—अन्तर्राष्ट्रीय थम सम्मेलन ने 4-17 जून, 1976 के दौरान विश्व रोजगार सम्मेलन का आयोजन किया। इस सम्मेलन में सिद्धान्तों का घोषणापत्र और कार्यवाही का कार्यक्रम स्वीकार किया गया, जिसमें यह घोषणा की गई कि जनता में व्याप्त गरीबी मिटाना और कम आय वाले वर्गों की मूल आवश्यकताओं की पूर्ति करना अब से राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय विकास नीतियों का मुख्य उद्देश्य होना चाहिए जिससे लिए आर्थिक विकास की सतत तथा सन्तोषजनक दर की आवश्यकता है। इसने आर्थिक समष्टि भाव की नीतियों के सम्बन्ध में अनेक उपाय सुभाए जिनमें ग्रामीण क्षेत्र में समुचित कार्यवाही, सामाजिक नीति-विशेषकर महिलाओं, किशोर श्रमिकों और वृद्ध व्यक्तियों के सम्बन्ध में और विकास कार्य में समष्टि वर्गों की सहभागिता शामिल है। इन मंत्र उपायों के एक साथ किए जान से विकासशील देशों में 2000 में पहुँचे पर्याप्त रोजगार सम्पन्न सृजित करना या पूर्ण रोजगार प्राप्त करना भी सम्भव होगा। इस सम्मेलन में 'एक विश्व' के उद्देश्य को दृष्टिगत रखते हुए भोजन आवास जैसी मूल आवश्यकताओं की पूर्ति और स्वास्थ्य शिक्षा आदि जैसी मूल सेवाओं की प्राप्ति के सम्बन्ध में विचार किया गया। इस सम्मेलन की उपयुक्तता इस बात से निश्चित होती है कि हमने मूल आवश्यकताओं की मरूपना तथा उसमें सम्बन्धित कार्यवाही के कार्यक्रम में अभिमुखता की गई कार्य नीति के प्रति अन्तर्राष्ट्र समाज में जागरूक किया।

भारतीय प्रतिनिधि मण्डल ने इस सम्मेलन के विचार-विमर्शों में महत्वपूर्ण योगदान दिया और इसके योगदान को अन्य प्रतिनिधि मण्डलों ने विशेष रूप से 77 देशों के दूर ने स्वीकार किया और उसी सराहना की। सम्मेलन द्वारा घोषित विकास प्रक्रिया के प्रति दृष्टिकोण भारत की योजना के उद्देश्यों तथा नीतियों और हाल ही के प्रधान मंत्री द्वारा घोषित 20 मूत्री आर्थिक कार्यक्रम पर बल देना था। भारतीय प्रतिनिधि मण्डल के अनुरोध पर इस सम्मेलन ने सिफारिश की कि वृष्टि विकास के लिए निर्धारित दस धरम (एक विनियम) और अन्तर्राष्ट्रीय निधि के एक भाग को ग्रामीण क्षेत्र में रोजगार सृजित करने के लिए इस्तेमाल किया जाना चाहिए।

अन्तर्राष्ट्रीय थम सम्मेलन—अन्तर्राष्ट्रीय थम सम्मेलन का 61वाँ अधिवेशन 2 जून, 1976 से जेनेवा में शुरू हुआ। इस सम्मेलन में भारत के एक त्रिपक्षीय प्रतिनिधि मण्डल ने भाग लिया। केन्द्रीय थम मंत्री श्री के सी रघुनाथ रेड्डी जब जेनेवा में रहे तब तब उन्होंने भारत सरकार के प्रतिनिधि मण्डल का नेतृत्व किया। उनके भारत वापिस आ जाने के बाद डॉ (श्रीमती) राजेन्द्र कुमारी वाजपेयी, थम मंत्री उत्तर प्रदेश सरकार ने प्रतिनिधि मण्डल का नेतृत्व किया।

इस सम्मेलन में अन्तर्राष्ट्रीय थम मानकों के कार्यान्वयन को बढ़ावा देने के लिए त्रिपक्षीय मन्त्रालय के सम्बन्ध में एक अधिसूचना (संख्या 144) और एक सिफारिश (संख्या 152) स्वीकार की गई। सम्मेलन ने (अपने अगले अधिवेशन में)

वातावरण में व्यावसायिक स्तरों से श्रमिकों के संरक्षण हेतु नए मानकों के विकास तथा नर्सों के रोजगार से सम्बन्धित समस्याओं के बारे में निष्क्रिय भी पारित किए। सम्मेलन में सरचना सम्बन्धी वार्षिकारी दल की अवधि को एक वर्ष के लिए और बढ़ाने सम्बन्धी प्रस्ताव की भी पुष्टि की, ताकि वह शासी निकाय के गठन से सम्बन्धित मामलों सहित विभिन्न अतिरिक्त मामलों के सम्बन्ध में आगे और विचार कर सके। विनिमय दर में घटबढ़ के परिणामस्वरूप होने वाले प्रत्याशित प्रतिरिक्त व्ययों को करने के लिए सम्मेलन ने 1976 के बजट की तरह 1977 के बजट में 101 लाख डॉलर की प्रतिरिक्त व्यवस्था की।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का 62वाँ (समुद्री) अधिवेशन—अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का 62वाँ (समुद्री) अधिवेशन 13 से 29 अक्तूबर, 1976 को जेनेवा में हुआ। इस सम्मेलन में भारत के एक त्रिपक्षीय प्रतिनिधि मण्डल ने भाग लिया। केन्द्रीय जहाजरानी और परिवहन मन्त्रालय में राज्य मंत्री श्री एच. एम. त्रिवेदी ने भारत सरकार के प्रतिनिधि मण्डल का नेतृत्व किया।

सम्मेलन में नाविकों के लिए सवेतन छुट्टियों, किशोर नाविकों के संरक्षण तथा उनके रोजगार में अविधिपूर्वता के बारे में अन्तर्राष्ट्रीय लिखित स्वीकार की गईं। सम्मेलन ने व्यापारी जहाजों में न्यूनतम मानकों के सम्बन्ध में भी एक अभिसमय स्वीकार किया, जिसे सम्मेलन के अध्यक्ष ने अश्वेजित स्तर से हल्के स्तर के जहाजों की रोकथाम के लिए एक महत्वपूर्ण उपलब्धि कहा। सम्मेलन में विश्व के व्यापारी बड़े तथा उसके 20 लाख नाविकों की ओर से अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन को उसके भावी कार्य के लिए मार्गदर्शन देने वाले प्रस्ताव स्वीकार किए गए।

एशियाई श्रम मन्त्री सम्मेलन—एशियाई श्रम मन्त्री सम्मेलन का छठा अधिवेशन 20 से 24 सितम्बर, 1976 के दौरान तेहरान में हुआ। इसका आयोजन ईरान सरकार द्वारा किया गया।

विचार-विमर्श की गई महत्वपूर्ण बंटे में थी—(1) उत्पादित प्रोत्साहन और उपाय तथा (ii) श्रमिकों का प्रशिक्षण और गतिशीलता।

भारत सरकार के दो सदस्यीय प्रतिनिधि मण्डल ने, जिसमें केन्द्रीय श्रम मन्त्री और केन्द्रीय श्रम सचिव शामिल थे, इस सम्मेलन में भाग लिया।

बहुराष्ट्रीय उद्यमों और सामाजिक नीति के सम्बन्ध के बारे में त्रिपक्षीय सलाहकार बैठक—वर्ष 1976 के दौरान अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन ने सामाजिक नीति के सम्बन्ध में बहुराष्ट्रीय उद्यमों की समस्याओं का भी समाधान किया। बहुराष्ट्रीय उद्यमों के सम्बन्ध के बारे में त्रिपक्षीय सलाहकार बैठक मई, 1976 में हुई, जिसकी अध्यक्षता एक भारतीय ने की। इस बैठक में यह सिफारिश की गई कि इस सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन त्रिपक्षीय सिद्धान्त धोरण-पत्र तैयार करने के लिए समुचित व्यवस्था की जानी चाहिए, ताकि इसे समुक्त राष्ट्र सच को भेजा जा सके जिससे कि ट्रांसनेशनल कॉर्पोरेशन सम्बन्धी प्रायोग द्वारा बहुराष्ट्रीय उद्यमों के कार्यों के सभी पहलुओं के सम्बन्ध में सहिता तैयार करने के लिए इस पर विचार

जिया जा सके। श्री टी. एस. शंकरन, भारत थर्म सचिव की अध्यक्षता में एक छोटा त्रिपक्षीय दल घोषणा का मसौदा तैयार करने के लिए स्थापित किया गया।

अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन रोजगार खान समिति—अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन की नोयला खान समिति के दसवें अधिवेशन का आयोजन 28 अप्रैल से 6 मई, 1976 तक जेनेवा में किया गया। इस समिति ने एक सामान्य रिपोर्ट तथा दो तस्नीफी रिपोर्टें प्रस्तुत कीं (i) नोयला खानों का प्रशिक्षण और पुनः प्रशिक्षण और (ii) नोयला खानों में सुरक्षा और स्वास्थ्य पर विचार विमर्श और दो निष्कर्ष तथा चार प्रस्ताव स्वीकार किए गए।

अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन की बागान सम्बन्धी समिति—अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन की बागान कार्य समिति सम्बन्धी का सातवाँ अधिवेशन 8 से 16 सितम्बर, 1976 के दौरान जेनेवा में डॉ. एन. ए. अग्रा, थर्म सचिव की अध्यक्षता में हुआ।

इस समिति ने बागान उद्योगों में सामूहिक सौदाकारी मजदूर सघों के अधिकारों के प्रयोग, आवास, चिकित्सा और पर्याप्त सुविधाओं तथा व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी मामलों पर विचार किया।

अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन की भवन, सिविल इंजीनियरी और लोह निर्माण समिति—अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन की भवन, सिविल इंजीनियरी और लोह निर्माण समिति का नौवाँ अधिवेशन 12 से 20 जनवरी, 1977 को जेनेवा में हुआ। सामान्य रिपोर्ट में प्रतिरिक्त कार्यसूची में निम्नलिखित मुद्दे शामिल थे—(क) निर्माण उद्योगों में रोजगार और मजदूरी की स्थिरता, (ख) निर्माण उद्योग में प्रबन्धकों और थर्मिकों का प्रशिक्षण। भारत के एक त्रिपक्षीय प्रतिनिधि मण्डल ने उक्त बैठक में भाग लिया।

अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन के शासी निकाय की बैठकें—अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन के शासी निकाय की वर्ष 1976 के दौरान तीन बैठकें हुईं और 1977 की पहली तिमाही में एक बैठक हुई। सभी बैठकों में भारत सरकार के प्रतिनिधियों ने भाग लिया।

एशियाई देशों में थर्मिक/जनशक्ति व्यवस्था सुदृढ़ करने सम्बन्धी एशियाई प्रादेशिक परियोजना के अग्रगण्य दूसरी वर्कशॉप—एशियाई देशों में थर्मिक/जनशक्ति व्यवस्था सुदृढ़ करने सम्बन्धी एशियाई प्रादेशिक परियोजना के अग्रगण्य 'एशिया में थर्म मन्त्रालय के अनुसन्धान कार्यों को सुदृढ़ करने के लिए थर्म अनुसन्धान संगठनों में प्रादेशिक सहयोग' सम्बन्धी दूसरी वर्कशॉप का आयोजन 21 मार्च से 26 मार्च, 1977 तक नई दिल्ली में किया गया। इस वर्कशॉप का आयोजन राष्ट्रीय थर्म संस्थान, नई दिल्ली द्वारा किया गया और इसमें एशिया के 12 देशों अर्थात् श्रीलंका, बंगलादेश, न्यूजीलैंड, इण्डोनेशिया, जापान, मलेशिया, सिंगापुर, पाकिस्तान, फिलिपाइन्स, श्रीलंका, भारत और आईलैंड के प्रतिनिधियों ने भाग लिया।

थर्म तथा सम्बद्ध क्षेत्रों में तस्नीफी सहयोग सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रीय थर्म संगठन क्षेत्रीय विशेषज्ञ दल का दौरा—अप्रैल, 1975 में हुए पाँचवें एशियाई थर्म मन्त्री

सम्मेलन के निर्णय के अनुषरान्ते में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एशियायी क्षेत्रीय कार्यालय ने मार्च, 1976 में श्रम तथा सम्बद्ध क्षेत्रों में तकनीकी सहयोग सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एक 6 सदस्यीय क्षेत्रीय विशेषज्ञ दल का गठन किया। इस दल के दो सदस्य—आस्ट्रेलिया के श्री डम्पू के एल्सन और नलेशिया के श्री के पचनामन 4-13 अप्रैल, 1976 के दौरान भारत आए। इस दल ने श्रम मन्त्रालय के अधिकारियों के साथ प्राथमिकता के पांच चुन हुए क्षेत्रों (जैसे व्यावसायिक सुरक्षा, समाज सुरक्षा, औद्योगिक सम्बद्ध, जनशक्ति सेवा तथा श्रम सांख्यिकी) से सम्बन्धित मामलों के बारे में विचार-विमर्श किया। इस दल की रिपोर्ट तकनीकी सहयोग परियोजना सम्बन्धी प्रस्ताव तैयार करने तथा एशियाई क्षेत्र में उपलब्ध सुविधाओं और सहायों के आदान प्रदान के लिए स्थायी तन्त्र की स्थापना का आधार बनेगी।

इस दल ने अपनी रिपोर्ट में भारत में उपलब्ध समता तथा सुविधाओं का जिक्र किया और भारतीय श्रमिक शिक्षा संस्थान (बम्बई), केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड (नागपुर) कारखाना सहाय सेवा तथा श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय का श्रम विज्ञान केन्द्र, केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुसन्धान एवं प्रशिक्षण संस्थान, राष्ट्रीय श्रम संस्थान, केन्द्रीय सांख्यिकीय संगठन के सांख्यिकीय संस्थान और कर्मचारी राज्य बीमा निगम का विशेष रूप से उल्लेख किया।

इस दल ने महसूस किया कि जो एशियायी देश आने यहाँ विरामीन पद्धति शुरू कहना चाहते हैं या उसका विस्तार करना चाहते हैं, वे यदि भारतीय तजुबों का प्रत्यक्ष अध्ययन करें तो ऐसा अध्ययन उनके लिए पूरी जानकारी प्राप्त करने का उपयोगी मापन सिद्ध होगा।

एशियाई देशों में श्रम व्यवस्था के लिए महत्वपूर्ण भूमिका की परिकल्पना करते हुए, इस दल ने इस क्षेत्र के देशों के सामन आने वाली समस्याओं का उल्लेख किया। दल ने इस क्षेत्र में तकनीकी सहयोग को मजबूत बनाने के लिए अनेक उपायों (जैसे नीति सलाह स्तर के वरिष्ठ कार्मिकों की मदद-बदली, मुविज्ञता का आदान-प्रदान, विचार-गोष्ठियों तथा प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों का आयोजन, संस्थाओं को लिंक करना या मिलाना, सूचना का आदान-प्रदान और विज्ञेयिण उपस्कारों का सम्भरण) के बारे में सुझाव दिए हैं।

III. अन्य महत्वपूर्ण विषय

श्रम मन्त्रालय में अगस्त, 1976 में एक 'महिला सैल' स्थापित किया गया ताकि वह महिलाओं तथा बाल-श्रमिकों की समस्याओं को हल करने के उपाय कर सके। यह सैल एक महिला अधिकारी के प्रभार में है और इसकी निम्नलिखित काम सोंपे गए हैं।

- (1) समान पारिवर्त्मिक अधिनियम, 1976 का प्रवर्तन;
- (2) राष्ट्रीय जनशक्ति और आर्थिक नीतियों के ढाँचे के अन्तर्गत महिला श्रमिकों के सम्बन्ध में नीतियों तथा कार्यक्रमों का सूचीकरण तथा समन्वय;

(iii) विभिन्न आर्थिक क्षेत्रों में महिला श्रमिकों में विभिन्न पहलुओं के बारे में सूचना का एकत्रीकरण, समाकलन, विश्लेषण और प्रसार,

(iv) महिलाओं की शिक्षा, प्रशिक्षण तथा कल्याण को बढ़ावा देने और सामाजिक व आर्थिक दृष्टि से उनके स्तर को ऊँचा उठाना, और

(v) महिला श्रमिकों से सम्बन्धित कार्यक्रम को कार्यान्वित कराने के लिए अन्य सम्बन्धित सरकारी अभिकरणों के साथ सम्पर्क रखना ।

इस सेल को जाँचो तथा अध्ययनों के सम्बन्ध में मार्गदर्शन करना पड़ता है तथा श्रमिकों के क्षेत्र में महिलाओं पर प्रभाव डालने वाले विघापी उपबन्ध के प्रवर्तन का पर्यवेक्षण भी करना पड़ता है ।

सरकारी क्षेत्र के उपक्रमों के प्रबन्धक बोर्डों में श्रमिकों के प्रतिनिधि—भारत सरकार ने प्रायोगिक आधार पर सरकारी क्षेत्र के कुछ उपक्रमों के प्रबन्धक बोर्डों में श्रमिकों के प्रतिनिधियों की नियुक्ति की एक योजना प्रारम्भ की है । प्रारम्भ में हिन्दुस्तान ऐंटीबॉटिक्स लिमिटेड, पिम्परी और हिन्दुस्तान धार्मिक केमिक्ल्स लिमिटेड के बोर्डों में एक-एक श्रमिक निदेशक नियुक्त किया गया ।

इस योजना के उपक्रम की मान्यता प्राप्त युनियन को तीन व्यक्तियों की नामिका भेजने के लिए कहने की व्यवस्था है, जिनमें से एक व्यक्ति को निदेशक के रूप में नामित किए जाने के लिए चुना जाएगा । नामजदगी के वास्ते पात्र होने के लिए यह आवश्यक है कि सम्बन्धित व्यक्ति 25 वर्ष की आयु का हो चुका हो, उपक्रम में कम से कम 5 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुका हो और निदेशक के रूप में नियुक्ति की कालावधि के दौरान यह धार्मिक की आयु प्राप्त न करे ।

बैंककारी कम्पनी (उपक्रमों का भर्जन और प्रसारण) अधिनियम 1970 के अधीन बनाई गई राष्ट्रीयकृत बैंक (प्रबन्ध और प्रकीर्ण उपबन्ध) योजना, 1970 में अन्य बातों के साथ-साथ राष्ट्रीयकृत बैंकों के निदेशक बोर्डों में कर्मचारियों (जो कर्मकार हो) में से एक-एक निदेशक नियुक्त करने की व्यवस्था है । इसके अनुसार सभी राष्ट्रीयकृत बैंकों में श्रमिक निदेशक नियुक्त किए गए हैं, स्टेट बैंक इण्डिया तथा उसके सहायक कार्यालयों में श्रमिकों के प्रतिनिधि नियुक्त करने से लिए कार्यवाही की जा रही है ।

अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति सेल—अनुसूचित जातियों तथा अनुसूचित जनजातियों के कल्याण का ध्यान रखने और इस सम्बन्ध में सरकार द्वारा समय-समय पर जारी किए गए आदेशों का कार्यान्वयन सुनिश्चित कराने के लिए दिसम्बर, 1969 में इस मन्त्रालय में एक सेल स्थापित किया गया । सन् 1976 के दौरान इस सेल ने अनुसूचित जातियों तथा अनुसूचित जनजातियों में प्राप्त हुई 5 शिकायतों के सम्बन्ध में कार्यवाही की और उनका तुरन्त निपटारा करवाया । इसके प्रतिरिक्त यह सुनिश्चित कराने के लिए कि सेवाओं में अनुसूचित जातियों तथा जनजातियों को पूरा-पूरा प्रतिनिधित्व दिया जाता है, सम्पर्क अधिकारी ने मन्त्रालय के विभिन्न प्रशासनिक अनुभागों में रहे जान वाले रजिस्ट्रारों की भी जाँच की ।

कार्य अध्ययन—1976 के दौरान आन्तरिक कार्य अध्ययन एकक ने निम्नलिखित के सम्बन्ध में तीन अध्ययन किए (1) श्रम व्यूरो, शिमला, चण्डीगढ़ में मशीन स्कूटनी आपरेटरो के सम्बन्ध में मानक तैयार करना (II) गोदी सुरक्षा निदेशालय द्वारा जहाजों के निरीक्षण के सम्बन्ध में मानकों का निर्धारण और (III) अतिरिक्त भूँगाई भत्ता (अनिवार्य निक्षेप) अधिनियम, 1974 के कार्यान्वयन हेतु लेख तैयार करने सम्बन्धी मानक । कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय तथा मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) की शक्तियों का प्रत्यायोजन करने के बारे में अध्ययन शुरू और पूर्ण किए गए । श्रम व्यूरो, शिमला/चण्डीगढ़ की योजनाओं का मूल्यांकन सम्बन्धी अध्ययन भी किया गया, जिसका उद्देश्य इन योजनाओं के सम्बन्ध में हुई प्रगति के सन्दर्भ में स्टॉफ की स्थिति और इन योजनाओं को जारी रखने की आवश्यकता की पुनरीक्षा करना था । इस काम को धीरे चलाने के लिए एक पुनरीक्षा समिति का गठन किया गया था । आलोच्य वर्ष के दौरान खान सुरक्षा निदेशालय, ऊर्गमि और नागपुर क्षेत्रीय श्रमायुक्त (केन्द्रीय) हैदराबाद ने कार्यालय और इस मन्त्रालय के कुछ अनुभागों के सगठनात्मक और कार्य माप अध्ययन किए गए तथा क्षतिपूर्ति सगठनात्मक और प्रक्रियात्मक सुधारों के बारे में सुझाव भी दिए गए । इनके अतिरिक्त आलोच्य वर्ष के दौरान निम्नलिखित अध्ययन आदि भी किए गए—

1 सभी क्षेत्रीय श्रमायुक्तों और उनके अधीनस्थ कार्यालयों में एक समान फव्वाल फाइल इंडेक्स सिस्टम आरम्भ किया गया,

2 मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) के सगठन से प्रवर थैली लिपिकों द्वारा किए जाने वाले काम का गुणात्मक मूल्यांकन ।

3 सहायक श्रमायुक्त (केन्द्रीय) मगलौर के पद की आवश्यकता ।

डेस्क अधिकारी प्रणाली जिसका उद्देश्य आगम्भिक समस्याओं में समुचित विचार करके तथा पढावों (लेवलों) में कमी करके काम को शीघ्र निपटाना था, 1-1-1975 में श्रमिक सम्बन्ध प्रभाव में आरम्भ की गई थी । इस प्रणाली का कुछ अन्य अनुभागों में भी लागू करने के बारे में विचार किया जा रहा है ।

एक वकाया कार्य निपटान अभियान मप्ताह (फरवरी/मार्च, 1976) और दो वकाया कार्य निपटान अभियान माह (जुलाई, 1976 और फरवरी, 1977) भी मनाए गए जिनके परिणाम उत्साहवर्धक रहे ।

परिवार कल्याण योजना—चूँकि संगठन क्षेत्र के 2 करोड़ श्रमिकों में से अधिकांश श्रमिक परिवार कल्याण योजना के पात्र हैं, इसलिए संगठन क्षेत्र में परिवार नियोजन से कार्य का समन्वय करने की जिम्मेदारी श्रम मन्त्रालय ने सभाली है । यह काम राष्ट्रीय परिवार नियोजन कार्यक्रम के एक उपकार्यक्रम के रूप में किया जाता है । इस प्रयोजन के लिए श्रम कल्याण कार्यक्रमों के एक भाग के रूप में श्रम मन्त्रालय में एक जनमहसुस सेल खोला गया है और परिवार नियोजन कार्य की पंरबी अन्तराष्ट्रीय श्रम मन्त्रालय यू. एन. एफ. पी. ए. की सहायता से इन मन्त्रालय के सगठनों, मर्यादित

बमबारी राज्यबीमा निगम विभिन्न खान बत्त्याण सगठन और केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड के माध्यम से की जा रही है।

जिन परियोजनाओं में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन/यू एन एफ पी ए द्वारा धन सहायता जाता है उनमें से एक बमबारी राज्य बीमा निगम है। उस परियोजना के लक्ष्य के अनुसार 65 नए केन्द्र खोले गए हैं और परियोजना के माध्यम से, 1977 को समाप्त होने वाले पहले वर्ष में 160 बच्चों पर परीक्षण की व्यवस्था की गई है। यद्यपि अधिकांश राज्यों में इस कार्यक्रम की प्रगति सतोषजनक दिखाई देती है, तथापि, महाराष्ट्र और पश्चिम बंगाल में यह प्रगति उत्साहजनक नहीं है। जनवरी नवम्बर, 1976 के दौरान बमबारी राज्य बीमा निगम के औपचारिकी में नसबन्दी तथा बच्चों पर परीक्षण के 62 088 आपरेशन किए गए। इन अवधि के दौरान आई यू डी के 4,317 और एम टी बी के 2,777 केस किए गए तथा पात्र व्यक्तियों की गमनिरोधी वस्तुएं बांटी गईं।

खतम क्षेत्रों में सम्बंधित परियोजना के अन्तर्गत एक अलग चिकित्सा प्रायुक्त नियुक्त किया गया है। इस परियोजना को विभिन्न खान बत्त्याण सगठनों और उनकी चिकित्सा तथा अन्य संस्थाओं में माध्यम से चलाया जा रहा है। निधारित लक्ष्य के अनुसार विभिन्न खान क्षेत्रों में रहने वाले परिवार बत्त्याण काय करने के लिए 25 केन्द्र पहले ही खोल जा चुके हैं। सन् 1976-77 के दौरान नसबन्दी के 5,000 आपरेशन करने का लक्ष्य था जबकि इसके मुकाबले में 30 नवम्बर 1976 तक 6,539 आपरेशन किए गए। प्रचलित गम निरोधी वस्तुएं भी बांटी गईं। व्यापक रूप से प्रचार करने के लिए खान प्रबन्धकों राज्य सरकारों और भारतीय चिकित्सा एसोसिएशन के सहयोग से परिवार नियोजन प्रदर्शनी एवं नसबन्दी शिविर आयोजित किए गए। नसबन्दी और बच्चों पर परीक्षण कराने वाले व्यक्तियों तथा इस काम के लिए प्रेरणा देने वाले व्यक्तियों की सरकारी दरों के अनुसार प्रोत्साहन राशियां दी गईं।

आई एल ओ (यू एन एफ पी ए) की एक अन्य परियोजना के अन्तर्गत केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड ने जनसंख्या और परिवार बत्त्याण शिक्षा के बारे में शिक्षा तथा प्रेरणा देने वाली सामग्री एवं सम्बद्ध श्रम सामग्री प्रकाशित की है, ताकि इसका उपयोग (क) श्रमिक शिक्षक स्तर, (ख) शिक्षक अनुदेशक तथा ट्रेड यूनियन नेता स्तर, और (ग) स्थानीय ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों और सश्रिय श्रमिकों के लिए एक स्तर पर किया जा सके। यह पहला मौका है कि जबकि किसी देश ने इस प्रकार की सामग्री प्रकाशित की है। यह सामग्री अंग्रेजी में निकाली गई है और इसका हिन्दी में अनुवाद किया जा रहा है तथा इसका सभी राष्ट्रीय भाषाओं में अनुवाद कराने के लिए प्रयाग किए जा रहे हैं।

संगठित क्षेत्र में जनसंख्या, शिक्षा तथा परिवार बत्त्याण योजना के बारे में 4 क्षेत्रीय श्रम प्रवर्धन विचार गोष्ठियां आयोजित करने के लिए आई० एल० ओ० यू एन एफ पी ए की परियोजना के अन्तर्गत सन् 1976 के दौरान दो विचार गोष्ठियां (एक दक्षिणी क्षेत्र में हैदराबाद में तथा दूसरी उत्तरी क्षेत्र में लखनऊ में)

आयोजित की गई । अन्तर्राष्ट्रीय श्रम समूहन से आर्थिक सहायता प्राप्त करके बंगलोर में एक राष्ट्रीय गोष्ठी आयोजित की गई है जो समूहित क्षेत्र में परिवार कल्याण योजना और जनसंख्या में श्रम व्यवस्था की भूमिका के बारे में थी ।

कृषि मन्त्रालय, शिक्षा मन्त्रालय और परिवार नियोजन विभाग की सहायता तथा सहयोग से अब श्रम मन्त्रालय ने ग्रामीण श्रमिकों में परिवार नियोजन व जनसंख्या शिक्षा की ओर ध्यान देना शुरू कर दिया है । इस प्रयोजन के लिए एक समिति गठित की गई है ।

रोजगार (Employment)

प्रत्येक देश में काम करने योग्य व्यक्तियों को काम मिलना आवश्यक है । यदि किसी देश के निवासियों को रोजगार नहीं मिलता है तो वह देश समृद्ध व सुखी नहीं हो सकता है । 'रोजगार के अधिक अवसर होने पर लोगों को अपनी समृद्धि और वस्तुओं तथा सेवाओं के उत्पादन में वृद्धि करने में सुविधा रहती है और परिणामस्वरूप राष्ट्रीय कल्याण में वृद्धि होती है ।'¹ हमारी समस्त आर्थिक क्रियाओं का उद्देश्य मानवीय आवश्यकताओं को पूरा करके सन्तोष प्राप्त करना है । बेरोजगारी तथा अर्द्ध-बेरोजगारी अधिक दुर्दशा एवं गरीबी की प्रधानता का सूचक होती है ।

पूर्ण रोजगार वह स्थिति है जिसमें बेकारी को समाप्त कर दिया जाता है । इसके अन्तर्गत—

1 श्रम की प्रभावपूर्ण माँग इसकी पूर्ति से अधिक होती है ।

2 श्रम की माँग का उचित निर्देशन होता है ।

3 श्रम और उद्योग दोनों समूहित होने के कारण माँग और पूर्ति में समायोजन होता रहता है । पूर्ण रोजगार के साथ-साथ बेरोजगारी भी पाई जाती है जिसे घर्षणात्मक बेरोजगारी (Frictional Unemployment) कहा जाता है । पूर्ण रोजगार की स्थिति में वर्तमान मजदूरी दरों पर कार्य करने वालों को रोजगार मिल जाता है । पूर्ण रोजगार में दो बातें सम्मिलित की जाती हैं²—

1 बेरोजगार व्यक्तियों की तुलना में अधिक जगह खाली होती है ।

2 मजदूरी उचित होती है जिस पर सब कार्य करने को तैयार होते हैं ।

पूर्ण रोजगार की शर्तें

एक स्वतन्त्र अर्थ-व्यवस्था में पूर्ण रोजगार प्राप्त करने हेतु निम्नांकित शर्तें होना आवश्यक हैं—

1 समुचित कुल व्यय बनाए रखना—यदि कुल व्यय अधिक होगा तो इससे विभिन्न उत्पादन के साधनों को रोजगार मिलेगा, आय प्राप्त होगी, व्यय करेंगे और इसके परिणामस्वरूप उद्योग के उत्पादन की माँग बढ़ेगी । यह कार्य निजी उद्यमियों

1. Saxena, R. C. : Labour Problems and Social Welfare, p. 898.

2. Das Naba Gopal : Unemployment, Full Employment and India, p. 10

द्वारा नहीं किया जा सकता। वर्तमान समय में प्रत्येक सरकार का यह दायित्व हो गया है कि मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करने हेतु सार्वजनिक व्यय में वृद्धि करे। सार्वजनिक व्यय में वृद्धि पाटे के बजट (Deficit Budget) द्वारा किया जा सकता है और अधिक राजस्व के अवसर उत्पन्न किए जा सकते हैं।

2. उद्योगों के स्थानीयकरण पर नियंत्रण द्वारा भी पूर्ण रोजगार प्राप्त किया जा सकता है। जब उद्योगों का स्थानीयकरण होगा तो इससे हमें प्रासानी से पता चल जाएगा कि किन उद्योगों में श्रम की कितनी कितनी मांग है। इसके लिए बाँझनीय स्थानीयकरण को प्रोत्साहन देना होगा।

3 नियंत्रित श्रम की गतिशीलता (Controlled Mobility of Labour)—यह तभी सम्भव हो सकता है जब श्रम बाजार संगठित हो। यदि श्रम बाजार संगठित नहीं होगा तो श्रमिकों को न तो पूर्ण रोजगार ही मिल सकेगा और न उचित मजदूरी ही। भारत जैसे विकासशील देश में श्रमिक संगठित, अज्ञानी एवं दृढ़वादी हान के साथ-साथ असंगठित भी होते हैं। इसलिए उनमें गतिशीलता का अभाव पाया जाता है, उनकी सौदागरी शक्ति दुर्बल होती है और कलस्वरूप निपोत्ताओं द्वारा कम मजदूरी देकर उनका भोषण किया जाता है।

पश्चिमी देशों में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के साथ-साथ पूर्ण रोजगार की रीति भी विद्यमान है लेकिन बेरोजगारी, अर्द्ध-रोजगार और निर्धनता के कारण सरकार सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ शुरू करने में असमर्थ होती है। भारत जैसे विकासशील देश में इन कुराखों का दूर करने में सरकार असफल रही है क्योंकि वित्तीय समस्या सबसे महत्वपूर्ण समस्या है।¹

अधिकसित देशों में हम बेरोजगारी तथा अर्द्ध-बेरोजगारी देखने को मिलती है। भारत जैसे विकासशील देश में कई पंचवर्षीय योजनाओं के समाप्त होने के बावजूद बेरोजगारी ज्यों की त्यों बनी हुई है। प्रो नर्वे के अनुसार, अर्द्ध-विकासित देश कृषि प्रधान हैं और वहाँ पर कृषि उद्योग में 15 से 20% छिपी हुई बेरोजगारी (Disguised Unemployment) देखने की मिलती है।

"बेरोजगारी वह स्थिति है जिसमें अन्तर्गत एक देश में कार्य करन योग्य व्यक्तियों की कार्य करने की इच्छा होती है, लेकिन उन्हें कार्य वर्तमान मजदूरी दरों पर नहीं मिलती है।"²

बेरोजगारी के प्रकार

रोजगार के सम्बन्ध में समय-समय पर विभिन्न अर्थशास्त्रियों ने भिन्न भिन्न सिद्धान्त प्रतिपादित किए हैं। प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार बेरोजगारी श्रम की मांग और पूर्ति में असन्तुलन उत्पन्न होने से होती है। जब श्रम की पूर्ति इनकी मांग से अधिक होती है तब बेरोजगारी होती है तथा इसके विपरीत पूर्ण रोजगार देखने को मिलता है। उनके अनुसार बेरोजगारी दो प्रकार की होती है—

1. *Das Naba Gopal* : Unemployment, Full Employment and India, p 23
2. *Saxena, R C* : Labour Problems and Social Welfare, p 399

1. घर्षणात्मक बेरोजगारी (Frictional Unemployment)—धम की माँग और पूर्ति में असन्तुलन उत्पन्न होने से जब धम बेरोजगार हो जाता है तो वह घर्षणात्मक बेरोजगारी कहलाती है।

2. ऐच्छिक बेरोजगारी (Voluntary Unemployment)—वह स्थिति है जिसके अन्तर्गत धमिक वर्तमान मजदूरी दर पर कार्य करने को तैयार नहीं होने है। अतः प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार बेरोजगारी धम की माँग और पूर्ति के असन्तुलन का परिणाम है।

प्रो. कीन्स के अनुसार बेरोजगारी सन्तुलन की दृष्टि में नहीं होती है। उन्होंने अनैच्छिक बेरोजगारी (Involuntary unemployment) का विचार दिया है। इसके अन्तर्गत कोई भी धमिक वर्तमान वास्तविक मजदूरी से कम मजदूरी पर कार्य करने के लिए तैयार होता है। किन्ती कार्य में लगे रहने मात्र से हम यह नहीं कह सकते कि बेरोजगारी नहीं है। जो व्यक्ति आंशिक रूप से कार्य पर लगे हुए हैं अथवा अपनी योग्यता में कम कार्य पर लगे रहना, छोटे कार्य पर अधिक धमिक लगे रहना वह सब बेरोजगारी ही है।

इस प्रकार ऐच्छिक बेरोजगारी (Voluntary unemployment) वह बेरोजगारी है जिसमें धमिक वर्तमान मजदूरी दर पर कार्य करने को तैयार नहीं होता है।

प्रो. कीन्स के अनुसार अधिक बचत (Over-saving) और कम व्यय (Under-spending) जो कि आय के असमान वितरण का परिणाम है, बेरोजगारी उत्पन्न करते हैं। अतः बेरोजगारी को दूर करने के लिए अधिक व्यय और कम बचत की जाए जिससे उद्योग में वृद्धि होगी और प्रभावरूप माँग (Effective Demand) अधिक होने से अधिक आर्थिक क्रियाओं के परिणामस्वरूप अधिक साधनों को रोजगार अधिक मिल सकेगा।

बेरोजगारी के कई रूप हो सकते हैं—

1. आर्थिक बेरोजगारी (Economic Unemployment) —वह बेरोजगारी है जो व्यापार चक्रों के उतार-चढ़ाव के कारण उत्पन्न होती है। आर्थिक के मन्दी व्यापारिक क्षेत्रों में उत्पन्न होने से देश में बेरोजगारी फैल जाती है।

2. औद्योगिक बेरोजगारी (Industrial Unemployment)—जब कोई उद्योग प्रभफल हो जाता है और इसके परिणामस्वरूप रोजगार के अवसर कम अथवा विलुप्त हो समाप्त हो जाते तो वह औद्योगिक बेरोजगारी का प्रकार होगा।

3. मौसमी बेरोजगारी (Seasonal Unemployment)—वे उद्योग जो साल भर नहीं चलते हैं और शेष अवधि में उन्हें बन्द करने से बेरोजगारी फैला देते हैं, मौसमी बेरोजगारी के अन्तर्गत आते हैं।

4. पत्रिक बेरोजगारी (Technological Unemployment)—उत्पादन के तरीकों में परिवर्तन के कारण पुराने धमिक बेरोजगार हो जाते हैं उन्हें फिर से

प्रतिष्ठापन दिया जाता है। यह उद्योग में विवेकीकरण और आधुनिकीकरण (Rationalisation and Modernisation) का परिणाम है।

5 शिक्षित बेरोजगारी (Educated Unemployment)—शिक्षा के कारण जब शिक्षित व्यक्तियों को रोजगार नहीं मिलता है तो यह शिक्षित बेरोजगारी है।

6 छिपी हुई बेरोजगारी या अर्ध-बेरोजगारी (Disguised Unemployment or Under-employment)—यह वह स्थिति है जिसमें अधिक या व्यक्तियों को कार्य तो मिला हुआ होता है, लेकिन पूरा कार्य नहीं मिला होता है। उदाहरणतया भारतीय कृषि में ऐसी ही स्थिति है। काम कम है लोगों की संख्या अधिक है।

बेरोजगारी के कारण

बेरोजगारी क्यों उत्पन्न होती है? अर्थात् इसके क्या कारण हैं? पूँजी की कमी तकनीकी परिवर्तन, अधिक मजदूरी, अधिक जनसंख्या, अधिक कर भार, औद्योगिक प्रगति, धर्म संगठनों का अभाव आदि ऐसे तत्त्व हैं जिनके परिणामस्वरूप किसी भी देश के साधनों को अधिक रोजगार के अवसर प्रदान करना सम्भव नहीं होता है।

बेरोजगारी को दूर करने के लिए कई कार्यक्रम विस्तृत पैमाने पर शुरू करने पड़ेंगे जिससे बेरोजगारी किसी भी देश की धर्म व्यवस्था से समाप्त की जा सके।

धर्म की भाँति और प्रति में सन्तुलन स्थापित करते हेतु रोजगार कार्यालयों की स्थापना करनी चाहिए जिससे धर्म के क्रैता तथा बिक्रेता दोनों अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति कर सकते हैं। व्यापारिक वर्गों के कारण उत्पन्न बेरोजगारी को समाप्त करने के लिए सरकार को अपनी आर्थिक नीतियाँ, जैसे—मौद्रिक नीति, राजस्व नीति, मूल्य नीति, आयात-निर्यात नीति को उपयुक्त ढंग से क्रियान्वित करना चाहिए।

मौलिक बेरोजगारी दूर करने हेतु अलग-अलग मौलिक के उद्योगों को एक दूसरे से मिलाकर बेरोजगारी का समाप्त किया जा सकता है। औद्योगिक प्रगति को दूर करने के लिए मुँह एवं मृमण्डित धर्म सधों को प्रोत्साहन देना, बेरोजगारी बीमा योजना शुरू करना, प्रबन्ध में सहभागिता, आदि कदम उठाए जा सकते हैं।

भारत में रोजगार की स्थिति का एक चित्र

रोजगार पर सामान्य विवेचना के उपरान्त यह देखना प्रासंगिक होगा कि हमारे देश में रोजगार की क्या स्थिति है और पंचवर्षीय योजनाओं में लोगों को रोजगार देने के सम्बन्ध में क्या नीति अपनाई गई है। इस सम्बन्ध में भारत सरकार के वार्षिक सन्दर्भ ग्रन्थ मन् 1975 एवं 1976 में जो विवरण दिया गया है वह स्थिति का सारपूर्ण चित्रण करता है—

‘चौथी योजना के शुरू में संगठित क्षेत्र में नौकरी में लगे लोगों की संख्या 166 30 लाख थी। मार्च, 1974 में यह संख्या 192 80 लाख थी जिससे लगभग 26 लाख की वृद्धि प्रकट होती है। अधिक वृद्धि सरकारी क्षेत्र में रही है जो

23.80 लाख थी। चूंकि देश में रोजगार और बेरोजगारी के ठीक-ठीक आँकड़े उपलब्ध नहीं हैं, नेशनल सैम्पल सर्वे ने अपने 27वें दौर में एक व्यापक थम सर्वेक्षण पूरा कर लिया है। जिसके परिणाम की अभी प्रतीक्षा है।

“संगठित क्षेत्र में नौकरियों की संख्या में इस महत्त्वपूर्ण वृद्धि के बावजूद, यदि सम्पूर्ण और समानुपातिक दृष्टिकोण से देखा जाए तो कहना पड़ेगा कि बेरोजगारी बढ़ी है। ऐसा जननरतन की वृद्धि के परिणामस्वरूप थम-शक्ति में बढ़ोतरी के कारण हुआ है।

‘अस्तु, पहले से ही इतने अप्रिय रोजगार-विहीन लोग हैं जिनको रोजगार देना है। इसके अनिश्चित मन् 1986 तक ऐसा अनुमान है कि 6.5 करोड़ और व्यक्तियों को रोजगार की आवश्यकता होगी। रोजगार पाने के इच्छुक लोगों की संख्या में अकेली यह वृद्धि संगठित क्षेत्र में रोजगार देने करने की वर्तमान क्षमता से साढ़े तीन गुनी से भी अधिक होगी। इससे भी, जो कठिन काम कामे किए जाने हैं, उसका एक आंशिक रूप सामने आता है, क्योंकि इस समस्या से जुड़ी अन्य समस्याएँ भी हैं, जैसे—ग्रह-रोजगारी और ऐसे रोजगार जिसका उत्पादन नगण्य सा हो।

“इसलिए पाँचवी योजना के अन्तर्गत, रोजगार की समस्या को सबसे कठिन चुनौती के रूप में स्वीकार किया गया है। इसमें कुछ प्रमुख कारणों का उल्लेख किया गया है जो बेरोजगारी में सतत वृद्धि कर रहे हैं। जिस कारणों का उल्लेख पाँचवी योजना के अन्तर्गत किया गया है उनमें शिक्षा प्रणाली और सामाजिक परम्परा है जिनकी वजह से लोग नौकरी करने के इच्छुक होते हुए भी शारीरिक थम वाले रोजगार से दूर भागते हैं और उच्चमी निछाड़े इनाकों व उद्योग लगाने से हिचकिचाते हैं जिसका परिणाम यह होता है कि उक्त इलाकों में रोजगार के क्षेत्र में ठहराव आ जाता है। निम्नली योजनाओं में इस क्षेत्र में जो भी थम लगाया गया उनसे अपेक्षित रोजगार नहीं पैदा हुआ।

“पाँचवी योजना में इन अनुभवों से लाभ उठाने की सिफारिश की गई है। उद्देश्य यह है कि उचित आय स्तर पर रोजगार के अवसरों का बड़े पैमाने पर विस्तार हो। पाँचवी योजना में बड़े हुए विनियोजन कार्यक्रम से नए रोजगार से अधिक अवसर प्राप्त होने की आशा की जाती है। पाँचवी योजना में इन बात पर बल दिया गया है कि विनियोजन कार्यक्रम का चुनाव ऐसे किया जाए जिससे थम को यथामुभक्त अधिकतम प्राथमिकता मिले। अनेक नौकरी से समस्या का पूरा समाधान नहीं निकाला जा सकता। इसलिए पाँचवी योजना में इन बात पर जोर दिया गया है कि लोग दूसरे के यहाँ नौकरी न करके अपने रोजगार के अवसर स्वयं पैदा करें। इसलिए अधिक प्रयास बेती, लघु उद्योग, सेवाओं, वाणिज्य और व्यापार के क्षेत्र में किए जाएँगे। पाँचवी योजना में इस बात पर जोर दिया गया है कि समाज में गरीब लोगों को रोजगार के अधिक अवसर प्राप्त हो और ऐसे लोगों की आय में वृद्धि हो जो अभी नाम-मात्र की नौकरियाँ कर रहे हैं। चौथी योजना के विशेष रोजगार कार्यक्रमों के अनुभवों का उपयोग पाँचवी योजना में अधिक उपयोगी रोजगार के अवसर जुटाने में किया जाएगा।

“राष्ट्रीय रोजगार सेवा, 1945 में शुरू की गई। इसके अन्तर्गत प्रशिक्षित कर्मचारियों द्वारा चलाए जाने वाले अनेक रोजगार कार्यालय खोले गए हैं। ये रोजगार कार्यालय रोजगार की तलाश में सब प्रकार के व्यक्तियों की सहायता करते हैं, विशेषकर शारीरिक रूप से बाधित व्यक्तियों, भूतपूर्व सैनिकों, अनुसूचित जातियों और जन जातियों विश्वविद्यालय के विद्यार्थियों तथा व्यावसायिक और प्रबन्ध पदों के उम्मीदवारों की। रोजगार सेवा और भी काम करती है जैसे रोजगार सम्बन्धी सूचनाएँ एकत्र और प्रचारित करना तथा रोजगार और अन्य सम्बन्धी अनुसन्धान के क्षेत्र में सर्वेक्षण और अध्ययन करना। ये अनुसन्धान तथा अध्ययन ऐसे आधारभूत आंकड़ें उपलब्ध कराते हैं जो जन शक्ति के कुछ पहलुओं पर नीति निर्धारण में सहायक होत हैं।

“रोजगार कार्यालय अधिनियम, 1959 (रिक्त स्थान सम्बन्धी अनिवार्य ज्ञान) के अन्तर्गत 25 या 25 से अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले मालिकों के लिए रोजगार कार्यालयों को घाने यहाँ के रिक्त स्थानों के बारे में कुछ प्रस्ताव के साथ ज्ञाति करना और समय-समय पर इन बारे में सूचना देने रहना आवश्यक है।” आर्थिक समीक्षा के अनुसार सन् 1974-75 से 1976-77 तक रोजगार स्थिति का चित्रण

भारत सरकार के प्रकाशन ‘आर्थिक समीक्षा’ सन् 1975-76, 1976-77 और 1977-78 में संगठित क्षेत्र में रोजगार स्थिति का जो विश्लेषण किया गया है वह हमें कुछ बातों में रोजगार स्थिति की प्रगति की ओर संकेत करता है। इस विवरण से हमें यह भी ज्ञात होता है कि सरकारी क्षेत्र की कितनी सेवाओं अथवा उद्योग समूहों में रोजगार के अवसरों में विघटन वहाँ में वृद्धि हुई है और देश के रोजगार बाजारों के आंकड़ों के अनुसार बेरोजगारों की कितनी स्थिति है।

आर्थिक समीक्षा सन् 1975-76 के अनुसार संगठित क्षेत्र में सन् 1974-75 में रोजगार में लगभग 2% वृद्धि हुई। लगभग यह सारी वृद्धि सरकारी क्षेत्र में ही हुई। सभी मुख्य उद्योग समूहों ने (निर्माण को छोड़कर) रोजगार की इस वृद्धि में योगदान दिया। सेवाओं के क्षेत्र में, जिसके अन्तर्गत कुल रोजगार के लगभग दो घटा पाँच भाग रोजगार की व्यवस्था है, रोजगार में 2.3% वृद्धि हुई है। निर्माण सम्बन्धी उद्योग समूह के क्षेत्र में रोजगार में 0.7% की मामूली वृद्धि हुई और वह भी सरकारी क्षेत्र के कारण हुई, किन्तु गैर-सरकारी क्षेत्र में रोजगार में कुछ कमी हुई। लेकिन खानों तथा परिवार के खानों के क्षेत्रों में रोजगार में (+7.6%) तथा व्यापार और वाणिज्य में (+8.8%) रोजगार में उल्लेखनीय वृद्धि हुई, खानों के रोजगार में वृद्धि, मुख्य रूप से कोयले के उत्पादन में हुई महत्वपूर्ण वृद्धि हो जाने के वजह से माल का लदान करने तथा माल उतारने के लिए ज्यादा तादाद में कामिकों की आवश्यकता हो जाने के कारण हुई, और व्यापार तथा वाणिज्य क्षेत्र के रोजगार में वृद्धि वैकिंग सम्बन्धी त्रिधाकलाप में विस्तार होने के कारण हुई। बागानों तथा वनों आदि के क्षेत्रों में, रोजगार में 0.5% वृद्धि हुई, जो सबसे कम थी। मकान निर्माण

के काम में लगे हुए कामियों की संख्या में 2.4% की जो कमी हुई, उसका मुख्य कारण यह है कि निर्माण के काम पर, खासकर सरकारी क्षेत्र में, निर्माण के काम में इस्तेमाल की जाने वाली सीमेंट और इस्पात जैसे बुनियादी चीजों की कमी हो जाने के कारण पात्रन्दी लगा दी गई थी।

प्रादेशिक क्षेत्रों के अनुसार सन् 1974-75 में संगठित क्षेत्र में रोजगार में सबसे ज्यादा वृद्धि पूर्वी इलाके में (+2.5%) हुई, और इसके बाद रोजगार में सबसे ज्यादा वृद्धि दक्षिणी इलाके में (+2.4%) हुई। मध्य प्रदेशी इलाके (+1.6%), उत्तरी इलाके (1.1.5%) और मध्यपूर्वी इलाका (1.1.3%) रोजगार में जो वृद्धि हुई, वह औसत भारतीय स्तर की रोजगार की औसत वृद्धि में कम थी। उत्तरी इलाके में राजस्थान, हरियाणा तथा जम्मू और कश्मीर में, रोजगार में, क्रमशः 5.2%, 4.8% और 2.8% वृद्धि हुई, किन्तु दक्षिणी इलाके में, कर्नाटक तथा आन्ध्र प्रदेश में क्रमशः 3.9% तथा 3.8% वृद्धि हुई। पश्चिमी इलाके में (जिनमें गोवा, दमन और दीव को शामिल नहीं किया गया है) गुजरात सबसे आगे रहा, जहाँ रोजगार में 3.0% वृद्धि हुई। इसी प्रकार से पूर्वी इलाके में उड़ीसा में रोजगार में सबसे ज्यादा वृद्धि (+4.1%) हुई और इसके बाद पश्चिमी बंगाल में सबसे ज्यादा वृद्धि (+3.0%) हुई।

मिनम्बर, 1975 के अन्त में रोजगार कार्यान्वयन में नौकरी के लिए नाम लिखवाने वालों की संख्या 92.54 लाख थी, जो एक वर्ष पहले से 7.1% अधिक थी। इससे रोजगार में कुछ कमी होने का पता चलता है, क्योंकि पिछले 12 महीनों में 5.4% वृद्धि हुई थी। यह कमी निम्नलिखित सन् 1975 के मध्य तक उद्योग की धीमी गति के विकास से जुड़ी हुई है। तब से औद्योगिक उत्पादन में सुधार हुआ है जिसका पता, अधिसूचित साली स्थानों और दी गई नौकरियों के आँकड़ों से चलता है, जो जुलाई-सितम्बर, 1975 में, सन् 1974 की इसी तिमाही के मुकाबले काफी अधिक थी।

नए आर्थिक कार्यक्रमों में रोजगार के अवसर में अग्रिमों के मौजूदा सभी खाली स्थानों को लेनी से भर कर रोजगार में वृद्धि की विशेष रूप से शिक्षित युवाओं के रोजगार की परिकल्पना की गई है। जब यह कार्यक्रम घोषित किया गया था उन समय एक लाख उपनव्य स्थानों में से केवल लगभग दो-तिहाई स्थान वास्तव में भरे थे। सितम्बर, 1975 को समाप्त हुए तीन महीनों की अवधि में लगभग सभी खाली जगहों में नियुक्तियाँ कर दी गईं। अभी हाल में अधिसूचित उद्योगों और व्यवसायों की सूची में वृद्धि की गई है। इसके परिणामस्वरूप अग्रिमों की संख्या में काफी वृद्धि होने की सम्भावना है।

आर्थिक समीक्षा सन् 1976-77 के अनुसार—सन् 1975-76 में संगठित क्षेत्र में रोजगार के अवसरों में 5.20 लाख अथवा 2.6% की वृद्धि हुई। यह वृद्धि मुख्य रूप से सरकारी क्षेत्र में 4.7 लाख रोजगार के अवसर बढ़ जाने के कारण हुई। इससे पता चलती है कि सरकार क्षेत्र में रोजगार, अर्ध-सरकारी (निजी) क्षेत्र के

0.6% के मुकाबले 3.6% बढ़ा। परन्तु समय-समय पर कुल गैर-सरकारी औद्योगिक एकाई की सरकारी क्षेत्र में ले लिए जाने की वजह से तुलना करने पर गैर-सरकारी क्षेत्र में रोजगार की वृद्धि कम मालूम होती है। सन् 1975-76 में इन सभी बड़े उद्योगों (पोर और खुदरा व्यापार तथा वित्त पोषण और बीमा आदि समूहों को छोड़कर) में रोजगार में वृद्धि हुई। सवाधा न क्षेत्र में, जहाँ कुल रोजगार का लगभग 2/5 भाग उपलब्ध है, रोजगार में 3.0% वृद्धि हुई। इसी तरह विनिर्माण उद्योग समूह में रोजगार में काफी वृद्धि (2.9%) हुई। इस प्रकार सेवाओं तथा विनिर्माण दोनों उद्योग समूहों ने संयुक्त रूप से जिनमें कुल रोजगार का लगभग 64% भाग उपलब्ध है। सन् 1975-76 में संचालित क्षेत्र में रोजगार में हुई वृद्धि में 72% घट तक योगदान दिया। जहाँ तक भवन आदि के निर्माण में रोजगार देने का सम्बन्ध है, कुल मिलाकर स्थिति यह रही है कि इन क्षेत्रों में रोजगार बहुत मामूली-सा बढ़ा क्योंकि सन् 1975 में इस प्रकार निर्माण काय कम हुआ। लेकिन वर्ष के अन्त में सरकारी क्षेत्र के भवन आदि के निर्माण से सम्बन्धित कार्यकालों के बारे में सरकार द्वारा कई प्रकार की छूट दिए जाने के कारण कुल मिलाकर सन् 1975-76 में इस क्षेत्र में 37000 और ज्यादा श्रमिकों को रोजगार मिला। जहाँ तक गैर-सरकारी क्षेत्र में भवन आदि के निर्माण कार्य से रोजगार मिलने का सम्बन्ध है, मार्च, 1975 से इस क्षेत्र में रोजगार कम होने लगा था पर बाद में सितम्बर, 1975 और मार्च, 1976 के बीच इस क्षेत्र में भी 7000 से अधिक लोगों को रोजगार मिला।

दिसम्बर, 1976 के अन्त में, देश के रोजगार कार्यालयों की पड़ियों में नौकरी के लिए नाम लिखवाने वालों की संख्या लगभग 97.7 लाख थी जबकि इससे पिछले वर्ष के दिसम्बर के अन्त में उनकी संख्या लगभग 93.3 लाख थी। इसका मतलब यह है कि इस अवधि के दौरान नौकरी के लिए नाम लिखवाने वालों की संख्या में 4.8% की बढ़ोतरी हुई। सन् 1975 में नौकरी के लिए नाम लिखवाने वालों की संख्या में जो 10.6% की वृद्धि हुई थी उसके मुकाबले आलोच्य वर्ष की दर धीरे से भी कम है क्योंकि सन् 1976 में इससे पहले वर्ष के मुकाबले 23.0% अधिक खाली पदों की अधिमूर्चन किया गया था और 23.0% ज्यादा नौकरियाँ दी गई थी। निश्चित बेरोजगारों की कुल संख्या भी 48.05 लाख से बढ़ कर 51.05 लाख हो गई। परन्तु निश्चित बेरोजगारों की संख्या में हुई यह वृद्धि, सन् 1975 में हुई 6.58 लाख की वृद्धि की तुलना में बहुत कम थी। रोजगार के अवसरों में औद्योगिक उत्पादन बढ़ जाने के कारण वृद्धि हुई है। इससे 'अन्य क्षेत्र' का विस्तार भी हो सकता था। तब भी नौकरी तलाश करने वाले जिन लोगों का नाम रजिस्ट्रारों में दर्ज है उससे भारी चिन्ता के धरावा और कुछ नहीं हो सकता क्योंकि यह बात स्वीकार करनी होगी कि कुल मिलाकर बेरोजगारी की समस्या पर इस वृद्धि का जो प्रभाव पड़ा है वह बहुत मामूली है।

वास्तव में रोजगार कार्यालयों के जरिए जितने अधिक पद भरे गए हैं उनको

देखने से पद पता चलता है कि सन् 1972 और 1973 में अर्थात् प्रथम और द्वितीय में कुछ छोटे-छोटे औद्योगिक क्षेत्रों में मन्दी की स्थिति दिखाई देने से पहले, जितनी रोजगार, पद भरे गए थे तबभग उतने ही खाली पद आलोच्य वर्ष में भरे गए हैं। इसके अन्तर्गत इन आंकड़ों से न यह पता चलता है कि देशांतरों में बेकारी कितनी है और कम रोजगार कितने है। जो भी सकेत उपलब्ध है उनसे यही पता चलता है कि समस्या गम्भीर है और हर साल भयावह होनी जा रही है। इसलिए न केवल नए लोगों को रोजगार देने के लिए बल्कि पहले के बेकारों को रोजगार देने के लिए यदि रोजगार के अवसर बढ़ाना है तो इस दिशा में काफी कुछ करने की आवश्यकता है। खास तौर पर पंचवर्षीय आयोजनाओं को, जिनमें रोजगार को सब तक विकास प्रक्रिया का गौण अंग समझा जाता रहा, नवा रूप देना होगा और उनमें रोजगार को विकास का एक अभिन्न अंग मानकर उसे प्रमुख स्थान देना होगा।

आर्थिक समीक्षा सन् 1977-78 के अनुसार—सन् 1976-77 में सगठित क्षेत्र में रोजगार के अवसरों में 4.60 लाख अथवा 2.36 की वृद्धि हुई यह वृद्धि मुख्य रूप से सरकारी क्षेत्र में रोजगार के अवसरों के बढ़ जाने कारण हुई, परन्तु समय-समय पर कुछ गैर-सरकारी औद्योगिक एकाइ को सरकारी क्षेत्र में लेने का भी प्रभाव पड़ा। सन् 1976-77 में रोजगार वृद्धि का एक दिलचस्प पहलु यह रहा कि रोजगार वृद्धि लघु क्षेत्र (रोजगार आकार 10-24 व्यक्ति) में अधिक थी, इस प्रकार लघुस्तरिय उद्योगों में गतिशीलता अधिक रही।

रोजगार कार्यालयों की पत्रियों में मौकरी के लिए नाम लिखवाने वालों की संख्या अक्टूबर, 1977 के अन्त में 1 करोड़ 8 लाख थी।



0.6% के मुकाम पर
 एक को को
 क्षेत्र में
 उद्योगों
 को

विकास
 175

6

गौर संयुक्त राज्य अमेरिका रोजगार-सेवा संगठन : संगठन, कार्य एवं उपलब्धियाँ; भारत में श्रमिक भर्ती की पद्धतियाँ; भारत में रोजगार सेवा-संगठन

(ORGANISATIONS, FUNCTIONS & ACHIEVEMENTS
 OF EMPLOYMENT-SERVICE ORGANISATION IN
 THE U. K., U. S. A. IN GENERAL; METHODS OF
 LABOUR RECRUITMENT IN INDIA, EMPLOYMENT
 SERVICE ORGANISATION IN INDIA)

रोजगार या नियोजन सेवा संगठन (Employment Service Organisation)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) ने सन् 1919 में एक प्रस्ताव पास कर प्रत्येक सदस्य देश को निःशुल्क रोजगार सेवा (Free Employment Service) की स्थापना की सिफारिश की। भारत सरकार ने इसकी पुष्टि सन् 1921 में की। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने यह सिफारिश की कि जब मालिकों को कारखाने के दरवाजों पर आसानी से पर्याप्त सरया में श्रमिक मिल रहे हैं तो फिर रोजगार कार्यालय चलाने की कोई आवश्यकता नहीं है। आयोग ने इस विचार के बावजूद भी सप्रु श्रमरोजगार समिति, श्रम अनुसन्धान समिति, बिहार एवं वानपुर श्रम जाँच समितियाँ, नई नियोजनशील और श्रमिकों की परिषदों ने रोजगार सेवा चलाने हेतु प्रबल समर्थन दिया।

युद्धकालीन विभिन्न प्रकार के श्रमिकों की माँग युद्धोत्तर कालीन पुनर्वास एवं पुनर्निर्माण कार्य आदि में इस प्रकार की सेवा का कार्य काफी सराहनीय रहा।

अर्थ (Meaning)

रोजगार या सेवा नियोजन कार्यालय वे कार्यालय हैं जो इच्छुक व्यक्तियों को उनकी रुचि तथा योग्यतानुसार काम तथा मालिकों को उनकी आवश्यकतानुसार श्रमिक उपलब्ध कराने का कार्य करते हैं। दूसरे शब्दों में, श्रम के श्रेता (मालिकों)

व विवेका (अधिक) को एक दूसरे के सम्पर्क में लाकर अन् की माँग और पूर्ति में मनुकन स्थापित करने का कार्य करने है। ये एक छोटी अधिक का नाम, वाग्यता, अनुभव और विशेष नवि में सम्बन्धित सेवा रखते हैं जो दूसरी छोटी मालिकों द्वारा ही लोभे वाली नौकरों व उनके द्वारा उचित अधिक के प्रकार में सम्बन्धित सूचना रखते हैं। जब भी स्वामी उन्हें निकलती है तो उनमें खी गई योग्यता, अनुभव तथा नवि आदि को देखकर इस प्रकार के अधिक के नाम निशान दिए जाते हैं और ये नाम उचित मालिक के पास भेज दिए जाते हैं। अन्तिम चरण मालिक पर निर्भर करता है। इस प्रकार नियोजन कार्यालय अन् की माँग और पूर्ति का समाधान इस तरह करने है कि उपर्युक्त व्यक्ति के लिए उचित नौकरी या कार्य मिल जाए।

रोजगार कार्यालय रोजगार के अवसरों में वृद्धि ही नहीं करते हैं बल्कि वे प्रत्यक्ष में ही अन् की माँग और पूर्ति में मनुकन स्थापित करने का कार्य करते हैं। अधिक को सूचित करके रोजगार प्राप्त करने में सहायता करते हैं तथा दूसरी छोटी मालिक को सूचित करके दूसरी अन् की माँग को मूल्य पूरा करने में सहायता देते हैं। इस प्रकार वे अन् की गतिशीलता में वृद्धि करके उनकी उत्पादन में वृद्धि करते हैं जिससे देश में बेकार पड़े साधनों का पूर्ण उपयोग होता है, राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है और देशवासियों के आर्थिक कल्याण में वृद्धि होती है।

रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य

(Objectives of Employment Exchanges)

रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य निम्न प्रकार हैं—

1. अधिकों व मानवों के बीच सम्पर्क स्थापित करना—अन् की माँग और पूर्ति दोनों में मनुकन स्थापित करके अन् के विवेका (अधिक) और अन् के सेवा (मालिक) को एक दूसरे के निकट लाकर उनकी आवश्यकताओं को पूर्ति करना इन कार्यालयों का उद्देश्य है।

2. अन् की गतिशीलता में वृद्धि करना—रोजगार कार्यालयों में अधिकों को मान्य हो जाता है कि उनकी माँग कहीं अधिक और कहीं कम है। नाश्वर्य अधिकों को सूचित करके अन् की कम माँग वाले क्षेत्र से अधिक माँग वाले क्षेत्र की ओर स्थानान्तरण करने का कार्य करने हैं।

3. व्यक्तियों को भर्तों में व्याप्त छद्मचार से समाप्त करना—रोजगार कार्यालय रोजगार देने वाले (मालिक) व रोजगार प्राप्त करने वाले (अधिक) के बीच मध्यस्थ का कार्य करके निरुक्त सेवा प्रदान करते हैं। पहले मध्यस्थों, जाँचकों, हलाकों आदि द्वारा अधिकों की भर्तों की जाती थी। वे व्यक्तियों में विभिन्न प्रकार की रिझन में से और उनका मोहना करने में। रोजगार कार्यालयों के स्थापित हो जाने से छद्मचार समाप्त हो गया है।

4. आर्थिक नियोजन में सहायक—प्रत्येक देश में योजना बनाने के आर्थिक विकास के कार्यक्रम शुरू किए गए हैं। इन कार्यालयों द्वारा रोजगारी, बीमा योजना,

पुनर्वास, पुनर्निर्माण आदि के सम्बन्ध में आँकड़े एकत्रित किए जा सकते हैं और इनकी विधान्वित भी किया जा सकता है जो कि आर्थिक नियोजन का अभिन्न अंग है।

5. प्रशिक्षण व परामर्श की सुविधाएँ प्रदान करना—रोजगार कार्यालय भूमिकों को प्रशिक्षण देने का कार्य करते हैं तथा साथ ही किस व्यवसाय में प्रवेश किया जाए, किस प्रकार की शिक्षा ली जाए, भावी अवसर कैसे है, इन सब पर दक्षों के माता पिताओं अथवा सरदारों को व्यावसायिक परामर्श देने का कार्य करते हैं।

6. अनेच्छित बेरोजगारों को कम करना—प्रत्येकाल में ही इन कार्यालयों द्वारा खाली स्थान होने पर रोजगार दिला कर बेकारी को कम किया जा सकता है। इससे बेकार पड़े मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करके राष्ट्रीय आय में वृद्धि करना सम्भव हो जाता है।

7. आवश्यक आँकड़ों का संग्रहण एवं प्रकाशन—रोजगार कार्यालयों द्वारा पजीहृत व्यक्तियों की संख्या, रोजगार दिलाए गए व्यक्तियों की संख्या, बेकार व्यक्तियों की संख्या आदि के सम्बन्ध में आँकड़े एकत्रित एवं प्रकाशित किए जाते हैं। इन आँकड़ों की सहायता से सरकार देश में रोजगार नीति को नया मोड़ दे सकती है।

रोजगार दफ्तरों के कार्य

(Functions of Employment Exchanges)

रोजगार दफ्तरों के कार्य निम्नांकित हैं—

1. मध्यस्थी का कार्य—ये कार्यालय श्रमिकों और मालिकों के बीच एक कड़ी के रूप में मध्यस्थता करके दोनों पक्षों में समन्वय कराते हैं। इससे श्रम की माँग और पूर्ति दोनों में सन्तुलन स्थापित हो जाता है।

2. श्रम की गतिशीलता में वृद्धि—रोजगार कार्यालय बेकार पड़े श्रमिकों को सूचित करके जहाँ उनकी माँग अधिक है वहाँ रोजगार प्राप्त करने का निर्देश देते हैं। जहाँ श्रम का अभाव है वहाँ वचत वाले क्षेत्र से श्रमिक को भेजकर उसकी गतिशीलता में वृद्धि करने का कार्य रोजगार कार्यालयों द्वारा ही सम्भव हो पाता है। अज्ञानता के कारण श्रम के असमान वितरण को रोजगार दफ्तरों द्वारा समान किया जाता है।

3. श्रमिकों की भर्ती में व्याप्त भ्रष्टाचार की समाप्ति—रोजगार कार्यालय सरकारी कार्यालय हैं। ये रोजगार प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को निशुल्क सेवा प्रदान करते हैं। श्रमिकों की भर्ती ठेकेदारों, मध्यस्थों, जाबस आदि होने पर वे श्रमिकों से रिश्वत लेते हैं, उनका शोषण करते हैं। अब मध्यस्थों द्वारा भर्ती प्रणाली में व्याप्त रिश्वत तथा भ्रष्टाचार को समाप्त करने का कार्य इन दफ्तरों द्वारा किया जाता है।

4. आँकड़ों का संग्रहण एवं प्रकाशन—रोजगार दफ्तरों द्वारा बेरोजगारों और मानवीय शक्ति से सम्बन्धित आँकड़ों का संग्रहण किया जाता है और उन्हें प्रकाशित किया जाता है जिससे श्रम बाजार की स्थिति का ज्ञान प्राप्त होता है।

5. विभिन्न योजनाओं को शुरू करना और क्रियान्वित करना—रोजगार कार्यालय विभिन्न प्रकार की योजनाओं को चालू करते हैं तथा उनके क्रियान्वयन का कार्य भी करते हैं। इससे सरकार को मदद मिलती है। ये योजनाएँ हैं—बेरोजगारी बीमा, पुनर्निर्माण व पुनर्वास का साथ, आदि।

6. प्रशिक्षण और परामर्श का कार्य—रोजगार दफ्तर थमिकों को प्रशिक्षण देने का कार्य करते हैं तथा विभिन्न व्यवसायों के सम्बन्ध में व्यावसायिक परामर्श देने का कार्य भी किया जाता है। विद्यालयों, महाविद्यालयों और विश्वविद्यालयों के विद्यार्थियों को भी ये कार्यालय परामर्श सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान करते हैं।

7. घर्षणात्मक बेरोजगारी को कम करना—रोजगार दफ्तर अपनी निःशुल्क सेवाओं द्वारा घर्षणात्मक बेरोजगारी को कम करने में सहायक होते हैं। यद्यपि ये रोजगार का सृजन करने वाले दफ्तर नहीं हैं फिर भी जगह खाली होने तथा उसको भरने के बीच के समय को कम करने का कार्य करते हैं।

रोजगार दफ्तरों का महत्व

(Importance of Employment Exchanges)

सर्वप्रथम इन दफ्तरों का महत्व सन् 1919 में स्वीकार किया गया जबकि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों द्वारा यह प्रस्ताव पास किया गया था कि प्रत्येक सदस्य देश द्वारा केन्द्रीय सरकार के अधीन ऐसे कार्यालय खोले जाएँ। सन् 1947 में पुनः इस प्रश्न को उठाया गया और सभी सदस्य देशों से इन नियोजन कार्यालयों को कार्य प्रगति के सम्बन्ध में सूचना माँगी गई। सन् 1948 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में इन कार्यालयों के प्रमुख कार्यों की रूपरेखा दी गई। इसके साथ ही इनको सफल बनाने के लिए मालिकों और मजदूरों के सहयोग की अपेक्षा की गई।

रोजगार दफ्तरों के महत्व को निम्न रूपों में देखा जा सकता है—

1. राष्ट्रीय लाभों में वृद्धि—रोजगार कार्यालय राष्ट्रीय लाभों में वृद्धि करने में सहायक होते हैं। ये कार्यालय एक ओर अनैच्छिक बेकारी (Involuntary Unemployment) को समाप्त करके बेकार साधनों को रोजगार प्रदान करते हैं, दूसरी ओर जिस कार्य के लिए उपयुक्त है वह कार्य भी दिखाया जाता है।

2. श्रम की माँग और पूर्ति में संतुलन—रोजगार कार्यालय श्रम की माँग और पूर्ति में समायोजन करते हैं। जहाँ पर श्रमिकों की माँग अधिक है वहाँ श्रमिकों को मूनना प्रदान करके कम माँग वाले स्थान से उनका स्थानान्तरण करने में सहायक होते हैं। श्रमिकों को ज्ञान नहीं होता कि कहाँ उनको माँग है और न ही मालिकों को मालूम होता है कि वहाँ श्रमिक बेकार पड़े हैं। अब इन कार्यालयों द्वारा सूचना देकर श्रम की माँग और पूर्ति में संतुलन स्थापित किया जाता है।

3. श्रम बाजार का विकास—मुद्रा तथा पूँजी का जहाँ क्रय-विक्रय होता है वह मुद्रा और पूँजी बाजार कहलाता है। इनका विकास हो गया है, लेकिन श्रम के क्रय-विक्रय हेतु किसी संगठित श्रम बाजार का अभाव पाया जाता है। रोजगार कार्यालयों की सहायता से इस प्रकार के संगठित श्रम बाजार का विकास सम्भव हो पाया है।

4. जनता को नि शुल्क व निष्पक्ष सेवा प्रदान करना—रोजगार कार्यालय में कोई भी व्यक्ति जो बेरोजगार है अपना नाम, पता, योग्यता, उम्र, अनुभव, इच्छित नौकरी आदि के सम्बन्ध में सूचना देकर अपना पजीयन करवा लेता है तथा दूसरी ओर मालिक इन कार्यालयों को सूचित करता है कि किस प्रकार की जगह उसने पास खाली है। इन दोनों पक्षों से रोजगार कार्यालय कुछ भी नहीं लेते है। समय समय पर दोनों को सूचित किया जाता है। यह सब नि शुल्क होता है।

5. रोजगार सम्बन्धी झगड़े एकत्रित करना—रोजगार कार्यालय से हमें रोजगार पान वालों की सहाय, रोजगार दिलाने वालों की सहाय और बेरोजगारों की सहाय आदि के सम्बन्ध में सूचना मिलती है। इन सब के सम्बन्ध में ये कार्यालय झगड़े तैयार करते हैं।

6. प्रशिक्षण व परामर्श सुविधाएँ—इन कार्यालयों का महत्व विभिन्न प्रकार के धर्मियों को दिए जाने वाले प्रशिक्षण व परामर्श सुविधाओं के रूप में भी देखा जा सकता है। ये व्यक्तियों के माता पिता को भी व्यवसाय के सम्बन्ध में परामर्श देने का कार्य भी करते हैं।

7. समस्त समाज और देश को लाभ—इन कार्यालयों का महत्व हम समस्त समाज और देश को प्राप्त होने वाले लाभों के रूप में देख सकते हैं। इनसे मुख्यतः निम्नलिखित लाभ प्राप्त होते हैं—

1. श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि होने से रोजगार के अवसर मिलते हैं।

2. उपयुक्त कार्य पर उपयुक्त व्यक्ति के लगाने से उत्पादकता बढ़ती है और न केवल समाज को बल्कि समस्त देश को राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने से लाभ मिलता है।

3. श्रमिकों को रोजगार दफ्तरो द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण तथा व्यावसायिक परामर्श से उनकी व्यक्तित्व कार्यकुशलता बढ़ती है, उनकी आय बढ़ती है और परिणामस्वरूप जीवन स्तर उच्च होता है।

इंग्लैण्ड में रोजगार सेवा संघटन -

(Employment Service Organisation in U. K.)

भारत में ब्रिटेन पद्धति के आधार पर ही रोजगार कार्यालय स्थापित किए गए हैं। ब्रिटेन में सबसे पहले रोजगार दफ्तर सन् 1885 में स्थापित किया गया था। ये नि शुल्क सेवा प्रदान करते थे, लेकिन जिन्हें नौकरी मिलती थी उससे भ्रमदान लिया जाता था। स्थानीय सम्प्रदायों को रोजगार दफ्तर स्थापित करने के अधिकार प्रदान करने हेतु श्रम संस्थान अधिनियम, 1902 (Labour Bureau Act, 1902) पास किया गया था। बेरोजगार श्रमिक अधिनियम, 1905 (Unemployed Workmen's Act, 1905) के कारण 25 रोजगार कार्यालय स्थापित किए गए थे। सबसे पहले वास्तविक रोजगार कार्यालय व्यापार-मण्डल (Board of Trade) के माध्यम से सरकार ने स्थापित किए। यह सन् 1910 में शाही श्रम आयोग की सिफारिशों के आधार पर श्रम कार्यालय

अधिनियम, 1910 (Labour Exchange Act, 1910) के तहत स्थापित किया गया। देश को इन कार्यालयों की स्थापना हेतु 11 प्रदेशों में विभाजित किया गया और केन्द्रीय कार्यालय सन्दन में रखा गया। जब मन् 1916 में श्रम मन्त्रालय खोला गया तो रोजगार कार्यालयों का प्रशासन, नगर-पाइव में उनके प्रचार कर दिया गया। इन्हें अब रोजगार कार्यालय कहा जाता है। इन कार्यालयों की कार्य प्रगति हेतु एक समिति सन् 1919 में नियुक्त की गई। इस समिति ने इन्हें राष्ट्रीय स्तर पर चलाने की सिफारिश की और राष्ट्रीय बीमा योजना भी इन्हीं कार्यालयों द्वारा चलाने की सिफारिश की। परिणामस्वरूप बेरोजगार बीमा अधिनियम, 1920 (Unemployed Insurance Act, 1920) पास किया गया। इसके पास करने के पश्चात् इन कार्यालयों द्वारा लगभग 12 मिलियन श्रमिकों का बीमा किया गया।

श्रम मन्त्रालय और राष्ट्रीय बीमा दोनों ही अब इंग्लैण्ड में रोजगार सेवा चलाने के लिए उत्तरदायी हैं। अब रोजगार सेवाओं में व्यावसायिक प्रशिक्षण और परामर्श को भी सम्मिलित कर लिया गया है। व्यावसायिक प्रशिक्षण और परामर्श हेतु रोजगार और प्रशिक्षण अधिनियम, 1948 (Employment & Training Act, 1948) पास किया गया है। वर्तमान समय में ग्रेट-ब्रिटेन में रोजगार सेवा प्रदान करने हेतु देश में रोजगार कार्यालयों का जाल-सा बिछाया हुआ है। इनकी संख्या 1500 के लगभग है। रोजगार कार्यालयों के प्रभावपूर्ण कार्य हेतु श्रमिकों और मालिकों का सहयोग होना आवश्यक है। इस हेतु स्थानीय रोजगार समितियाँ (Local Employment Committees) स्थापित कर दी गई हैं। व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना को सुचारु रूप से चलाने के लिए 14 सरकारी प्रशिक्षण केंद्रों की सुविधा प्रदान की गई है।

अमेरिका में रोजगार सेवा संगठन

(Employment Service Organisation in U.S.A.)

सर्वप्रथम सन् 1834 में न्यूयॉर्क में रोजगार सेवाएँ प्रदान की गईं। इसके अन्तर्गत मालिक श्रमिकों को प्राप्त करने थे। सन् 1890 में ओहियो प्रान्त में सर्वप्रथम कानून के अन्तर्गत सार्वजनिक रोजगार सेवा शुरू की गई। प्रथम महायुद्ध में सशोध सरकार ने राष्ट्रीय रोजगार सेवा शुरू की। जिस प्रान्तों में रोजगार सेवा नहीं थी वहाँ इस सेवा का उपयोग बेरोजगार व्यक्तियों को रोजगार दिलाने में किया जाता था। कई आर्थिक एवं श्रम समस्याएँ अन्तर्राष्ट्रीय महत्त्व की होने के कारण वेनर पेयर अधिनियम, 1933 (Wenger Payser Act, 1933) पास किया गया जिसके अन्तर्गत नि शुल्क राष्ट्रीय रोजगार सेवाएँ राज्यों के अधीन चलाई गईं। मधीय सरकार का कार्य विभिन्न राज्यों में कार्य करने वाले रोजगार सेवा संस्थाओं में समन्वय स्थापित करना था। सन् 1915 से पहले निजी क्षेत्र में भी रोजगार सेवा संचालित थी। इन्हें लाइसेंस लेना पड़ता था। अब इस प्रकार की निजी संस्थाओं का नियमन कानून के अन्तर्गत किया जाता है। प्रथम महायुद्ध काल में इन संस्थाओं ने महत्त्वपूर्ण एवं सराहनीय कार्य किया तथा काफी लाभ कमाया। तीसरा

जाता है। वे शहर में आकर स्थायी रूप से नहीं बस पाते हैं तथा वापिस गाँव को चला जाते हैं। इसी प्रकार अधिकांश रिश्तेदारों के साथ श्रमिकों की भर्ती और कम रिश्तेदारों के साथ भी निराल दिया जाता है जिससे परिवर्तमान श्रम-परिवर्तन (Labour Turnover) में वृद्धि हो जाती है। श्रमिकों का विभिन्न प्रकार से शोषण होने में भी ये गाँव चल जाते हैं और अनुसूचित रहने लगते हैं।

राजी श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour, 1931) के अनुसार श्रमिकों की मध्यस्थों द्वारा भर्ती की पद्धति के अन्तर्गत, 'मध्यस्थों की भूमिका बड़ी मुश्किल है। यह प्रायः यथार्थ है कि इनके द्वारा श्रमिकों की स्थिति का लाभ नहीं उठाया जाता है। कुछ कारखाने ऐसे हैं जहाँ श्रमिकों की सुरक्षा मध्यस्थों के हाथ में नहीं है। मध्यस्थों को श्रमिकों की भर्ती करना और उनको नौकरी से हटाने का अधिकार मध्यस्थों को प्राप्त है। यह सुगई एक उद्योग से दूसरे उद्योग और एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र पर कुछ मात्रा तक भिन्न भिन्न है। नौकरी लगाने हेतु रिश्तेदारों तथा अनुसूचितों के बाद फिर रोजगार देने हेतु भी रिश्तेदारों को प्राप्ति की जाती है।'¹

मध्यस्थों द्वारा भर्ती की वर्तमान स्थिति और भविष्य (Present position and future of the recruitment of labour through intermediaries)—श्रमिकों की मध्यस्थों द्वारा की जाने वाली भर्ती का तरीका अत्यन्त अमानवीय है। हाल ही के वर्षों में इन मध्यस्थों के अधिकार क्षेत्रों में रिश्तेदारों की अघृष्टाचार का काम करने की दिशा में कदम उठाए गए हैं। मद्रास के पोन्नापुर जैम बेल्सों पर बंदी श्रमिकों की भर्ती पर नियंत्रण लगाने के बावजूद भी इन मध्यस्थों को न तो पूरा रूप से समाप्त हो सके हैं और न भर्ती पर इनके प्रभाव को दूर किया गया है। "उत्तरी भारतीय श्रमिकों के मध्य (North Indian Employers Association) ने भी मध्यस्थों द्वारा भर्ती पद्धति में पाए जाने वाली रिश्तेदारों और अघृष्टाचार को खत्म करने का प्रयत्न किया है लेकिन उन्होंने असमर्थता प्रकट की कि रोजगार प्राप्त करने के लिए इसे कैसे समाप्त किया जा सकता है।"²

श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee, 1944) ने यह विचार प्रकट किया था कि हमारे श्रमिक अभी इनके गतिशील और विकास के स्तर पर नहीं पहुँच पाए हैं कि उनकी भर्ती मध्यस्थों के बिना ही सम्भव हो सके।

राजी श्रम आयोग ने यह निष्कर्ष की थी कि श्रमिकों की भर्ती और उनके कार्यों से हटाने के जीवन के अधिकारों को समाप्त कर देना चाहिए। इससे स्थान पर प्रत्येक कारखाने में श्रम अधिकारों का जबरन मनोहर द्वारा श्रमिकों की प्रत्यक्ष रूप से भर्ती की जाए।

हाल ही के वर्षों में श्रमिकों की भर्ती हेतु प्रत्येक कारखाने में 'बंदी

1 Report of the Royal Commission on Labour, p. III

2 Saxena R. C. : Labour Problems & Social Welfare, p. 31.

प्रणाली' (Badi System) लागू कर दिया गया है। इसके साथ रोजगार कार्यालयों के माध्यम से भर्ती करना भी सरकार ने अनिवार्य कर दिया है।

(ख) ठेकेदारों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Contractors)

अनेक भारतीय उद्योगों में श्रमिकों की भर्ती ठेकेदारों के द्वारा होती है। जिस प्रकार हम अपने दैनिक कार्यों को पूरा करने के लिए ठेका दे देते हैं, वैसे ही कारखानों में भी ठेके द्वारा कार्य पूरा करवा लिया जाता है। श्रमिकों की यह भर्ती पद्धति इवीनिपेरिंग विभाग, राज्य तथा केन्द्रीय सार्वजनिक निर्माण विभाग, रेलवे, सूती वस्त्र उद्योग, सीमेंट, कागज और खानों आदि उद्योगों में प्रचलित है।

इस प्रकार की भर्ती पद्धति के प्रचलन के कारणों में श्रमिकों की माँग पूरी हो जाना, कार्य जीघ्रता से पूरा करना, श्रमिकों की निगरानी की जरूरत न होना आदि प्रमुख हैं। इसके साथ ही कारखानों के मालिक धन अधिनिर्भरता जैसे—कारखाना अधिनियम, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और मानव्य लाभ अधिनियम आदि नियमों को लागू करने से छूट जाते हैं और इतने उनको लाभ होना है। मालिकों को श्रम कन्ट्रोल पर भी व्यय न करने से वित्तीय लाभ प्राप्त होना है।

इस पद्धति के कई दोष भी हैं—

1. श्रमिकों को कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि उनकी भर्ती ठेकेदारों द्वारा की जाती है जो स्वयं भी उनकी भर्ती से लाभ कमाना चाहते हैं।

2. श्रमिकों से अधिक घण्टे कार्य लिया जाता है। इससे उनके स्वास्थ्य व कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ने से उत्पादन में गिरावट आती है।

शाही श्रम प्रायोग ने इस पद्धति की आलोचना करते हुए सिफारिश की थी कि प्रत्यक्ष को श्रमिकों के चयन, कार्य के घण्टे और श्रमिकों को मुआना आदि पर पूर्ण नियन्त्रण रखना चाहिए। बिहार श्रम जीव समिति ने भी इस पद्धति को समाप्त करने की सिफारिश की है क्योंकि इसके द्वारा श्रमिकों की प्रमत्ता स्थिति का शोषण किया जाता है। बम्बई वस्त्र श्रम जीव समिति ने भी यह सहमति प्रकट करते हुए कहा है कि ठेकेदारों द्वारा निम्न गति पर ठेका प्राप्त किया जाना है तथा वे अपना व्यय कमाने हेतु श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी देकर उनका शोषण करते हैं।

इन सभी विचारों को ध्यान में रखते हुए हमें ठेके के श्रम के स्थान पर भर्ती का प्रत्यक्ष तरीका अपनाना चाहिए। सार्वजनिक निर्माण विभागों में ठेका श्रम परमावश्यक है, वहाँ उसको नियमित किया जाना चाहिए। सभी श्रम कानून ठेका श्रम पर पूर्ण रूप से लागू किए जाने चाहिए। किसी भी स्थिति में ठेका श्रम को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत पाई जाने वाली मजदूरी से कम मजदूरी नहीं दी जानी चाहिए। अधिकांश औद्योगिक समितियों ने ठेका श्रम को समाप्त करने की सिफारिश की है।

श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee, 1944)

के अनुसार सभी प्रकार के ठेका श्रम को समाप्त नहीं करना चाहिए। "जहाँ आवश्यक हो वहाँ इसको समाप्त नहीं करना चाहिए जैसे कारखाने में दीवारों की पुताई, सार्वजनिक निर्माण विभाग के कार्य आदि। इसमें अनिवार्य जहाँ मानिक श्रम मानवों से बचने के लिए ठेका श्रम का सहारा लेते हैं, उस बिन्दु पर ही समाप्त किया जाना चाहिए।"¹

(ग) प्रत्यक्ष भर्ती पद्धति

(Direct Recruitment System)

कारखाना उद्योगों में श्रमिकों की भर्ती बड़े पैमाने पर प्रत्यक्ष रूप से की जाती है। प्रत्यक्ष भर्ती बम्बई, मद्रास, पंजाब, बिहार और उड़ीसा राज्यों में प्रचलित है। इन पद्धति के अन्तर्गत कारखाने के दरवाजे पर नोटिस लगा दिया जाता है कि इतने श्रमिकों की आवश्यकता है। जनरल मैनेजर स्वयं अथवा अन्य नियुक्त व्यक्ति दरवाजे पर आकर श्रमिकों का चयन कर लेता है। कभी-कभी पहले से काम में लग श्रमिकों को यह सूचित कर दिया जाता है कि इतने श्रमिकों की आवश्यकता है। वे अपने दोस्तों, सम्बन्धियों आदि को इस विषय में सूचित कर देते हैं और वे निश्चित दिनांक पर आ जाते हैं। यह पद्धति अकुशल श्रमिकों के लिए उपयुक्त है। अर्द्ध-कुशल तथा कुशल श्रमिकों की भर्ती में कठिनाई आती है। इनकी भर्ती या तो परोक्षान्ति द्वारा कर दी जाती है अथवा आवेदन-पत्र आमन्त्रित करके उनकी जाँच, परीक्षा व साक्षात्कार द्वारा चयन कर लिया जाता है। कुछ अनियमित कारखानों (Un-regulated Factories) में भी इस पद्धति द्वारा श्रमिकों की भर्ती की जाती है। उदाहरणार्थ बीड़ी बनाना, नारियल की चटाईयाँ बनाना आदि उद्योगों में यह पद्धति अपनाई जाती है।

साही श्रम आयोग ने मध्यस्थों द्वारा भर्ती के दोषों को समाप्त करने के लिए जनरल मैनेजर के अर्थात् श्रम अधिकारी (Labour Officer) नियुक्त करने की सिफारिश की थी। वर्तमान समय में प्रत्यक्ष भर्ती हेतु इस प्रकार के श्रम अधिकारी सभी कारखानों व उद्योगों में नियुक्त कर दिए गए हैं।

(घ) बदली प्रथा

(Badi System)

इन पद्धति के अन्तर्गत प्रत्येक माह की पहली तारीख को कुछ चुने हुए लोगों को बदली पाठ दे दिए जाते हैं। ये नियमित रूप से कारखाने में आते रहते हैं और रित्त स्थानों की पूर्ति हेतु इनको प्राथमिकता दी जाती है। यह प्रथा मध्यस्थों के द्वारा भर्ती के दोषों को दूर करने के लिए अपनाई गई है। इसके अन्तर्गत श्रमिक स्थाई, अस्थायी, बदली आदि वर्गों में विभाजित किए जाते हैं।

(ङ) श्रम अधिकारियों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Labour Officers)

साही श्रम आयोग, 1931 ने मध्यस्थों द्वारा भर्ती के दोषों को समाप्त

कर्मों हेतु उन पद्धति की निगरानी की थी। इनमें कारखानों में धन अधिकांगी नियुक्ति किए जाते हैं। इनका कार्य श्रमिकों की भर्ती करना है। ये अधिकांगी प्राणीय क्षेत्रों में आकर भर्ती का कार्य करते हैं। न केवल वे श्रमिकों में प्रवेशित होने के कारण उनका इतना विश्वास प्राप्त नहीं कर पाते हैं जितना कि स्थानीय परिचित व्यक्ति।

(च) धन संगठनों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Trade Unions)

संयुक्त मण्डल कारखानों द्वारा भर्ती में कुछ एक सुवर्णित धन संग्रहीत हैं। इन संग्रहीत के पास गिल्ड संग्रहीत की सूची होती है जो कि बान बूझने वालों को सूचित करके उनका नाम की सूची जालिफ को देकर देते हैं। इनमें उनकी भर्ती सामान्य से की जा सकती है। ये धन संग्रहीत तथा सम्बन्धितों की सूचित कर उनकी भर्ती करवा देते हैं।

(छ) रोजगार के दफ्तरी द्वारा भर्ती

(Recruitment through Employment Exchanges)

श्रमिकों की भर्ती की विभिन्न पद्धतियाँ दीर्घावधि हैं। वैधानिक आधार पर श्रमिकों की भर्ती करना किसी भी कारखाने की मरकता का आधार है। इन रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई है जो धन की मांग और पूर्ति में समन्वय स्थापित करने का कार्य करके संयुक्त स्थान पर संयुक्त शक्ति का बदन करने में महान्त होते हैं।

आधुनिक सरकार कन्साल्टरी सरकार है। उसका दायित्व न केवल प्राङ्गिक गायनों जिन मानवीय माधनों का अधिकतम उपयोग कर राष्ट्रीय धन में वृद्धि करके लोगों के जीवन-स्तर को उन्नत करता है। उन उद्योगों की प्राप्ति हेतु धन विभिन्न देशों में श्रमिकों की भर्ती हेतु रोजगार कार्यालय राष्ट्रीय रोजगार सेवा संगठन (National Employment Service Organisation) के प्रमाणन स्थापित कर दिए गए हैं।

विभिन्न कारखानों में भर्ती

(Recruitment in Various Industries)

जहाँ तक कारखाना उद्योगों (Factory Industries) का सम्बन्ध है वहाँ श्रमिकों की भर्ती प्रत्यक्ष रूप से की जाती है। बम्बई, मद्रास, पंजाब, बिहार और उड़ीसा राज्यों में उनी प्रकार की पद्धति प्रचलित है। कारखाने ने रिक्त स्थानों की सूची लगा दी जाती है जिसे देखकर निश्चित निधि पर श्रमिक कारखाने के दरवाजे पर आ जाते हैं जहाँ पर जनरल मैनेजर यावदा अन्य व्यक्ति द्वारा भर्ती कर ली जाती है। पुराने श्रमिकों की भी रिक्त स्थानों की सूचना मिलने पर वे अपने मित्रों तथा सम्बन्धितों को इसकी सूचना दे देते हैं। यह पद्धति संयुक्त श्रमिकों के लिए उपयुक्त है। संयुक्त-संगठन और कुलप श्रमिकों की भर्ती हेतु आवेदन-पत्र सम्बन्धित किए जाते हैं और उनका टेस्ट सेंटर भर्ती की जाती है। बयान की अधिकांगी दूट मित्रों में

प्रत्यक्ष भर्ती हेतु थम अधिकारी नियुक्त कर दिए गए हैं। यह पद्धति लागू होने के बावजूद भी जीवन थमों की विलम्बता है।

छोटी कारखानों (Sugar Factories) में भर्ती का कार्य रिक्रूटिंग एजेंटों का नोटिफिकेशन कर किया जाता है। तबनीही तथा गुजरातद्वारा थमों के थमियों को छोड़कर थम थमियों का नोटिफिकेशन दिया जाता है क्योंकि यह उद्योग मोपमो उद्योग है। इनका थम ही उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा इन उद्योगों में भर्ती सम्बन्धी विषय सादर भी निराव जात है।

रेलवे में भर्ती (Recruitment in Railways) विभिन्न विभागों में विभिन्न प्रकार से की जाती है। प्रथम थमों के कर्मचारियों की भर्ती या तो प्रत्यक्ष रूप से थम थमों थमों की पद्धति द्वारा की जाती है। मृतीय थमों कर्मचारियों की भर्ती रेल सेवा आयोग (Railway Service Commission) द्वारा की जाती है। निम्न थमों थमों के कर्मचारियों के थमियों की भर्ती प्रत्यक्ष होती है। रेलवे में थमों थमों में थमों थमों भी पाया जाता है।

थम उद्योग (Mining Industry) में भर्ती थमों द्वारा की जाती है। थमों में थमों करने हेतु थमों थमों थमों से लाए जाते हैं। ये थमों रूप से थम उद्योग में थमों करते हैं।

कोयला उद्योग (Coal Industry) में भर्ती का सबसे पुराना तरीका थमों थमों (Zamindari System) है। थमियों का इन थमों के निम्न थमों या थमों थमों पर थमों थमों के लिए दी जाती थी। लेकिन थमों थमों थमों की थमों थमों के कारण यह थमों थमों नहीं हो सही। भर्ती थमों थमों (Recruiting Contractors) द्वारा था इन थमों में थमियों की भर्ती का कार्य किया गया। इनका कार्य थमियों की थमों करना था। प्रथम थमों थमों (Managing Contractors) द्वारा भी थमियों की भर्ती की गई। थमों थमों थमों की थमों का कार्य करते थे। लेकिन थमों के विकास थमों प्रथम थमों का कार्य भी करते थे। ये थमों थमों से थमों थमों के थमों थमों का कार्य भी करते थे। थमों में थमों की थमों थमों थमों के कारण सरकार ने भी थमों का कार्य किया। एक थमों थमों (Court Enquiry), 1960 की थमों के आधार पर थमों थमों की थमों थमों करना थमों थमों गया। थमों थमों थमों (Gorakhpur Labour Organisation) का थमों थमों 1961 से थमों थमों थमों के थमों थमों कर दिया गया है।

थमों थमों (Iron ore Mines) में भर्ती प्रत्यक्ष थमों थमों थमों के आधार पर की जाती है। थमों थमों की भर्ती प्रत्यक्ष रूप से थमों थमों थमों से की जाती है। थमों थमों को थमों कर दिया जाता है थमों थमों थमों, थमों थमों के थमों थमों को थमों थमों के लिए थमों कर देते हैं। थमों के थमों हेतु थमों की भर्ती थमों (Sardars) द्वारा की जाती है।

अश्रक खानों (Mica Mines) में भर्ती सरदारों द्वारा की जाती है। उन्हें ग्रामीण क्षेत्रों में भेजकर दृष्ट्युक्त श्रमिकों की भर्ती करने का कार्य सौंपा जाता है। इन सरदारों को कोई दलावी नहीं दी जाती बल्कि उनकी मजदूरी इस बात पर निर्भर करती है कि उन्होंने कितने श्रमिकों की भर्ती की है। इन खानों में 82.6% प्रत्यक्ष रूप से तथा 17.4% ठेकेदारों द्वारा भर्ती की जाती है।

शिक्षण में खान उद्योग में श्रमिकों की भर्ती खान स्वामियों द्वारा प्रत्यक्ष रूप से, मध्यस्थों द्वारा और रोजगार दफ्तरों के माध्यम से की जाती है।

बागानों में श्रम (Labour in Plantations) की भर्ती विभिन्न रूपों में की जाती है। आसाम के बागानों में श्रमिकों की भर्ती चाय वितरक समझौता श्रम अधिनियम, 1932 (Tea Distributors Agreement Labour Act, 1932) के अन्तर्गत की जाती है। यह पूर्ति निक्टवर्ती प्रदेशों—प. बंगाल, उड़ीसा, उत्तरप्रदेश व मध्य प्रदेश से की जाती है। श्रमिकों की भर्ती हेतु चाय जिला श्रम संघ (Tea Districts Labour Association) स्थापित किए गए हैं। इनके माध्यम से श्रमिक बागानों में भेजे जाते हैं।

चाय के बागानों में श्रम भर्ती के तीन तरीके हैं—

(i) सिरदारी प्रणाली (Sirdari System) के अन्तर्गत श्रमिक स्थानीय प्रेषण एजेंसी (Local Forwarding Agency) द्वारा भर्ती करने वाले जिलों को भेज दिए जाते हैं।

(ii) स्थानीय भर्ती करने वालों द्वारा (Through Local Recruiters) श्रमिकों की भर्ती हेतु मालिक स्थानीय व्यक्तियों को श्रमिकों की भर्ती हेतु नियुक्त कर दिया जाता है।

(iii) पूल पद्धति (Pool System) के अन्तर्गत श्रम भर्ती स्थानीय प्रेषण एजेंसी के माध्यम से होती है। श्रमिक इन स्थानीय एजेंसियों के पास चले जाते हैं और वहाँ श्रम के क्रेता उनको भर्ती कर लेते हैं।

1 दिसम्बर, 1960 से रोजगार दफ्तर अधिनियम इन बागानों पर लागू कर दिए गए हैं। मसूर राश्व में भर्ती का कार्य न केवल रोजगार कार्यालयों द्वारा ही होता है बल्कि मालिकों द्वारा भी यह कार्य किया जाता है।

रोजगार कार्यालय (रिक्त स्थानों की अनिवार्य सूचना) अधिनियम, 1959 पास करके सभी उद्योगों पर लागू कर दिया गया है। सभी मालिकों को रिक्त स्थानों की सूचना देना अनिवार्य कर दिया है। 25 या अधिक श्रमिक लगाने वाले मालिकों पर यह लागू होता है। इसका उत्सवहन करने पर प्रथम बार 500 रु. तथा दूसरी बार 1000 रु. जुर्माना करने का प्रावधान है।

भारत में रोजगार सेवा संगठन

(Employment Service Organisation in India)

रोजगार कार्यालय श्रमिकों की वैज्ञानिक भर्ती को प्रोत्साहन करने का महत्वपूर्ण साधन है। ये श्रमिकों और मालिकों के बीच एक कड़ी का कार्य करते

है जिससे श्रम की माँग घोर पूर्ति में सन्तुलन स्थापित हो जाए। ये उपयुक्त स्थान पर उपयुक्त ध्यक्ति की नियुक्ति करना संसाधन होते हैं। यद्यपि रोजगार कार्यालय रोजगार अवसरों में वृद्धि नहीं करते हैं फिर भी व फ्रैक्शनल बेकारी (Fractional Unemployment) को कम करने में सहायक होते हैं। इनसे श्रम की गतिशीलता में वृद्धि होती है, उसकी माँगकुशलता बढ़ती है और राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने से धार्मिक बलाघात में वृद्धि होती है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम समन्वय (I.L.O.) ने सन् 1919 के प्रस्ताव द्वारा यह सिफारिश की थी कि प्रत्येक सदस्य देश द्वारा एक निश्चित रोजगार सेवा शुरू की जानी चाहिए। भारत ने इस प्रस्ताव को सन् 1921 में स्वीकार किया था। शाही श्रम प्रादाय ने सन् 1929 में इस प्रकार की सेवा शुरू करने की योजना को अनुपयोगी व अनुपयुक्त बताया क्योंकि उस समय श्रमिका की भर्ती करने में कोई बाधा नहीं थी। धर्मिका की पूर्ति उनकी माँग की तुलना में अधिक थी। लेकिन श्रम अनुमोदन समिति, श्रम तथा और मालिकों तथा अन्य समितियों ने इस प्रकार की सेवा शुरू करने पर जोर दिया।

दूसरे महायुद्ध में तकनीकी और कुशल श्रमिकों की कमी महसूस की गई और इनकी भर्ती हेतु 9 रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई। इन कार्यालयों का नाम तकनीकी प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत धर्मिक और युद्ध कारखानों हेतु तकनीकी श्रमिका की प्रशिक्षण देना था। सन् 1945 में महायुद्ध समाप्त हो गया। युद्ध में लगे श्रमिक बेरोजगार हो गए। अतः युद्धोत्तरावस्था पुनर्वास व पुनर्निर्माण हेतु इन दफ्तरो द्वारा कार्य लिया गया। इस समस्या के समाधान के लिए पुनर्स्थापन और रोजगार निदेशालय (Directorate of Resettlement & Employment) की स्थापना 70 रोजगार दफ्तरो के साथ की गई। सन् 1948 में इन रोजगार दफ्तरो के कार्यों में वृद्धि करके सभी प्रकार के धर्मिकों को इसके अन्तर्गत लाया गया। नई दिल्ली स्थित केन्द्रीय धार्मिक अन्तर्राष्ट्रीय कार्यालयों का समन्वय कार्य करता है।

रोजगार कार्यालयों की शिवा राव समिति का प्रतिवेदन (Shiva Rao Committee's Report on Employment Exchanges)

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को प्रभावपूर्ण बनाने के लिए उनका पुनर्गठन करना आवश्यक समझा गया। इसी उद्देश्य की प्राप्ति हेतु योजना आयोग के सुझाव पर भारत सरकार सन् 1952 में श्री बी. शिवा राव, एम. पी. की अध्यक्षता में एक प्रशिक्षण और रोजगार सेवा समन्वय समिति (Training & Employment Service Organisation Committee) नियुक्त की गई। इससे श्रमिकों और मानवों के प्रतिनिधि भी शामिल किए गए। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट सन् 1954 में दी। इस समिति की सिफारिशों निम्नलिखित थीं—

1. रोजगार कार्यालय समन्वय के स्थान पर इसका नाम राष्ट्रीय रोजगार

सेवा के रूप में स्थायी संगठन के रूप में चलाई जाए। मालिकों द्वारा अकुशल श्रमिकों को छोड़कर अन्य श्रमिकों की रिक्त जगह अनिवार्य रूप से धोषित की जाए।

2. इन कार्यालयों की नीति-निर्धारण, प्रमाणीकरण और समन्वय आदि का दायित्व केन्द्रीय सरकार का हो, लेकिन निरर्थक प्रतिदिन का प्रशासन राज्य सरकारों को दे दिया जाना चाहिए।

3. केन्द्रीय सरकार द्वारा राज्य सरकारों द्वारा चनाए जाने वाले रोजगार कार्यालयों के कुल व्यय का 60% वहन करना चाहिए।

4. श्रमिकों को अपना पंजीयन कराने की स्वतन्त्रता हो और उनसे कुछ भी नहीं लिया जाए।

समिति ने अकुशल श्रमिकों के पंजीयन के लिए कोई सुझाव नहीं दिया क्योंकि इससे रोजगार कार्यालयों का कार्यभार बढ़ जाएगा। लेकिन इनके पंजीयन के अभाव में देश में मानवीय शक्ति का सही अनुमान कैसे लाया जा सकेगा।

भारत में रोजगार कार्यालयों की कार्य प्रगति (Working of Employment Exchanges in India)

हमारे देश में रोजगार सेवा सन् 1945 में शुरू की गई थी। आज इसके पचीस रोजगार कार्यालयों का जाल-सा विछा हुआ है। रोजगार कार्यालयों की प्रगति का नवीनतम विवरण श्रम-मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट सन् 1976-77 एच 'भारत सन् 1976' के अनुसार इस प्रकार है—

संचालन

नवम्बर, 1956 से रोजगार कार्यालयों पर दिन-प्रतिदिन का प्रशासनिक नियन्त्रण राज्य सरकारों को सौंप दिया गया है। अगस्त, 1969 से राज्य सरकारों को जनशक्ति और रोजगार योजनाओं से सम्बद्ध वित्तीय नियन्त्रण भी दे दिया गया। केन्द्रीय सरकार का कार्य-क्षेत्र प्रक्षिप्त भारतीय स्तर पर नीति-निर्धारण कार्य-विधि और मानकों के समन्वय तथा विभिन्न कार्यक्रमों के विकास तक सीमित है।

काम-धन्धे सम्बन्धी मार्ग-दर्शन

रोजगार कार्यालयों तथा सारे विज्जविद्यालय रोजगार सूचना तथा मार्ग-दर्शन मूल्यों में युवक-युवतियों (जिन्हें अभ्यर्थी जिन्हें काम का कोई अनुभव नहीं है) और प्रौढ व्यक्तियों (जिन्हें खास-खास काम का अनुभव है) को काम-धन्धे से सम्बद्ध मार्ग-दर्शन और रोजगार सम्बन्धी परामर्श दिया जाता है।

पढ़े-लिखे युवक युवतियों को लाभदायक रोजगार दिलाने की दिशा में प्रवृत्त करने के लिए रोजगार और प्रशिक्षण सहायिदेयान्त के कार्य-मार्ग-दर्शन और प्राचीनिका परामर्श कार्यक्रमों को विस्तृत और व्यवस्थित किया गया है। रोजगार सेवा अनुसन्धान और प्रशिक्षण के केन्द्रीय संस्थान में एक प्राचीनिका अध्ययन केन्द्र स्थापित किया गया है जो युवक-युवतियों तथा अन्य मार्ग-दर्शक चाहने वालों को व्यवसाय सम्बन्धी साहित्य देता है।

रोजगार कार्यालयों की सहायता और प्रचार

1 दिसम्बर, 1976 के अन्त में देश में कार्य कर रहे रोजगार कार्यालयों की कुल संख्या 582 थी, जबकि दिसम्बर, 1975 के अन्त में यह संख्या 565 थी। इनमें 65 विश्वविद्यालय रोजगार सूचना और मार्ग दर्शन केन्द्र, 15 ध्यावसायिक और कार्यकारी रोजगार कार्यालय, 8 कोयला खान रोजगार कार्यालय, 11 परियोजना रोजगार कार्यालय, 16 विकलांग विशेष रोजगार कार्यालय और बांगाल मजदूरों का एक विशेष कार्यालय शामिल है। इसके अतिरिक्त, 207 (अनन्तिम) रोजगार सूचना और सहायता केन्द्र ग्रामीण क्षेत्रों की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए विभिन्न सामुदायिक विकास कक्षों में भी कार्य कर रहे थे।

रोजगार कार्यालयों के कार्य

पञ्जीकरण नियुक्तिगो, आदि—रोजगार कार्यालयों का एक मुख्य कार्य नौकरी चाहने वालों का पञ्जीकरण और नियोजन द्वारा अधिसूचित स्थानों में उनकी नियुक्ति करना है। इस सम्बन्ध में जनवरी से दिसम्बर, 1976 के दौरान 1975 में इसी अवधि की तुलना में किए गए कार्य का सामान्य स्वीरा निम्नलिखित तालिका में दर्शाया गया है—

(हजारों में)

	जनवरी से दिसम्बर, 1975	जनवरी से दिसम्बर, 1976 (अ)
पञ्जीकरण	5443.5	5615.7
अधिसूचित स्थान	681.6	845.4
नियुक्ति के लिए प्रवेश पाए जाये	4224.3	4980.4
नियुक्ति सहायता पाने वाले	404.1	496.9
रोजगार कार्यालयों की सेवाओं का उपयोग करने वाले नियोजक (मासिक औसत)	11.1	13.3

रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर में दर्ज रोजगार चाहने वालों की कुल संख्या दिसम्बर, 1975 में, 93.26 लाख थी जो अक्टूबर, 1976 (अ) में 98.13 लाख हो गई जो 5.2% थी। यह संख्या पिछले वर्ष की तुलना में 5.2% अधिक है। सन् 1976 के दौरान रोजगार पाने वालों की कुल संख्या 4.91 लाख थी, जो पिछले वर्ष के दौरान 4.04 लाख थी और यह 23.0% अधिक है।

शिक्षित उम्मीदवार—रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर में दर्ज शिक्षित (मैट्रिक और इसमें अधिक शिक्षा प्राप्त) उम्मीदवारों की संख्या का रत्न वृद्धि की ओर जारी रहा। जून, 1976 के अन्त में ऐसे उम्मीदवारों की संख्या 42.34 लाख थी, जबकि जून, 1975 में यह संख्या 43.42 लाख थी। इस प्रकार 13.6% की वृद्धि हुई।

अनुसूचित जाति/जनजाति के उम्मीदवार—रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर में जून, 1976 और जून, 1975 में दर्ज काम चाहने वाले अनुसूचित जाति और अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों के तुलनात्मक घाँवड़े नीचे दिए गए हैं—

(ताबो में)

	चालू रजिस्टर में संख्या	
	जून, 1975 के अन्त तक	जून, 1976 के अन्त तक
अनुसूचित जाति	9 14	10 78
अनुसूचित जन-जाति	2 20	2 52
योग	11 34	13 30

जनवरी-जून, 1975 और जनवरी से जून, 1976 की अवधि के दौरान रोजगार कार्यालयों की सहायता से नौकरी पाने वाले अनुसूचित जाति और अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों की संख्या नीचे दी गई है—

(घाँवड़े वाला विवरण संख्या)

	जनवरी-जून, 1975	जनवरी-जून 1976
अनुसूचित जाति	26,251	38,508
अनुसूचित जन जाति	7,183	13,628

भूतपूर्व सैनिक—चालू रजिस्टर में दर्ज भूतपूर्व सैनिकों की कुल संख्या सितम्बर, 1976 के अन्त में 103,059 थी, जबकि सितम्बर, 1975 में यह संख्या 100,353 थी। जनवरी मिनम्बर, 1976 के दौरान इस वर्ग के रोजगार चाहने वाले 10,208 व्यक्तियों को रोजगार दिलाया गया, जबकि 1975 की इसी अवधि के दौरान रोजगार पाने वाले भूतपूर्व सैनिकों की संख्या 8,594 थी। चालू रजिस्टर में दर्ज और रोजगार दिलाए गए व्यक्तियों की संख्या में 1975 की अपेक्षा 1976 में प्रतिशतता वृद्धि लगभग 2.7 प्रतिशत और 18.8 प्रतिशत है।

महिला उम्मीदवार—दिसम्बर, 1976 के अन्त में चालू रजिस्टर में दर्ज काम चाहने वाली महिलाओं की संख्या 12.34 लाख (अनन्तिम) थी, जबकि दिसम्बर, 1975 में इनकी संख्या 11.25 लाख थी। वर्ष 1976 के दौरान रोजगार पाने वाली महिलाओं की संख्या 58,027 (अनन्तिम) थी जबकि 1975 के दौरान 54,057 महिलाओं को नौकरी दिलाई गई थी। चालू रजिस्टर में दर्ज और रोजगार दिलाए गए व्यक्तियों की संख्या में 1975 की अपेक्षा 1976 में प्रतिशतता वृद्धि लगभग 9.7 प्रतिशत और 7.3 प्रतिशत है।

श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट (1976-77) के अनुसार राष्ट्रीय रोजगार सेवा के बारे में कुछ प्रमुख विवरण

रोजगार बाजार सूचना

क्षेत्र — रोजगार बाजार सूचना (ई एम आई) कार्यक्रम के अन्तर्गत रोजगार स्तर एवं प्रवृत्तियों के सम्बन्ध में आँकड़े रोजगार कार्यालयों द्वारा त्रैमासिक अन्तरालों पर एकत्र किए जा रहे हैं। इस कार्यक्रम के अन्तर्गत केवल अर्ध-स्थायी या 'सगठित क्षेत्र' आता है, यर्थात्—

1. सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठान, घोर

2. निजी क्षेत्र के गैर-कृषि प्रतिष्ठान जिनमें 10 अथवा अधिक कामगार काम करते हैं।

अर्ध-स्थायी के अनेक खण्डों आदि जैसे (1) निजी क्षेत्र के कृषि एवं सम्बन्धित कार्यों, (2) घरेलू प्रतिष्ठानों, (3) निजी क्षेत्र के ऐसे प्रतिष्ठान जिनमें 10 से कम कामगार काम करते हैं, घोर (4) रत्ना मेनार्गों के रोजगार, इन कार्यक्रम के क्षेत्र में नहीं आता है। स्व-नियोजित और अर्ध-कानिज कर्मचारी भी इसमें अन्तर्गत नहीं आते। इसी प्रकार, रोजगार बाजार, सूचना कार्यक्रम में नागरिक, अण्डमान एवं निकोबार द्वीप समूह, परमाणु प्रदेस तथा लक्षद्वीपों जैसे कुछ क्षेत्र नहीं आते।

रोजगार प्रवृत्तियाँ

1. कार्यक्रम के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठानों की संख्या—जिन प्रतिष्ठानों से रोजगार बाजार सूचना एक्टर की गई उसकी संख्या मार्च, 1976 के अन्त में 172 लाख थी। इनमें से 0.82 लाख प्रतिष्ठान सरकारी क्षेत्र में और शेष 0.90 लाख निजी क्षेत्र में थे। सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों से घोर निजी क्षेत्र के ऐसे प्रतिष्ठानों से जिनमें 25 या इससे अधिक कामगार नियोजित हैं, रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 के अन्वये के अधीन सूचना एक्टर की जाती है और निजी क्षेत्र के ऐसे प्रतिष्ठानों से जिनमें 10 से 24 कर्मचारी नियोजित हैं यह सूचना स्वैच्छिक आधार पर प्राप्त की जाती है। रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 की परिधि के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठानों की संख्या मार्च, 1976 के अन्त में 1.20 लाख थी।

कुल रोजगार स्थिति—सगठित क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि हुई। रोजगार के आँकड़े जो 31 मार्च 1975 को 196.71 लाख थे, बढ़कर मार्च, 1976 के अन्त में 202.07 लाख हो गए और पिछले वर्ष में 2.0 प्रतिशत की तुलना में इस वर्ष 2.7 प्रतिशत की वृद्धि हुई।

सरकारी क्षेत्र में रोजगार—सरकारी क्षेत्र में रोजगार के आँकड़ों में वृद्धि हुई। ये आँकड़े 1974-75 में 128.68 लाख थे जबकि 1975-76 में 133.63 लाख हो गए यर्थात् पिछले वर्ष विकास दर 3.9 प्रतिशत थी जबकि वर्ष 1974-75 के दौरान यह 3.0 प्रतिशत थी। सरकारी क्षेत्र की विभिन्न शाखाओं से सम्बन्धित

रोजगार आँकड़ों के विश्लेषण से पता चलता है कि ग्रह मरकारी प्रतिष्ठानों में वृद्धि की दर सबसे अधिक थी जो कि वर्ष में 6.3 प्रतिशत थी, बाद में राज्य सरकारें (4.0 प्रतिशत) स्थानीय निकाय (2.3 प्रतिशत) और केन्द्रीय सरकार (2.0 प्रतिशत) आते हैं। सरकारी क्षेत्र में रोजगार अवसरों का दोरा नीचे दी सारणी में दिया गया है—

(लाखों में)

सरकारी क्षेत्र की शाखा	व्यवहारियों की संख्या		प्रतिशतता परिवर्तन	
	मार्च, 1975	मार्च, 1976	मार्च, 1976/ मार्च, 1975	मार्च, 1975/ मार्च, 1974
केन्द्रीय सरकार	29.88	30.47	+2.0	+1.2
राज्य सरकार	47.48	49.39	+4.0	+1.1
अर्द्धसरकारी	31.92	33.92	+6.3	+9.6
स्थानीय निकाय	19.40	19.85	+2.3	+0.6
योग	128.68	133.63	+3.9	+3.0

निजी क्षेत्र में रोजगार—वर्ष 1975-76 के दौरान निजी क्षेत्र में रोजगार अवसर में 0.6 प्रतिशत की वृद्धि हुई जबकि पिछले वर्ष में वृद्धि दर 0.2 प्रतिशत थी। वास्तविक प्रथम में रोजगार अवसर जो मार्च, 1975 के अन्त में 68.04 लाख थे, बढ़कर 31 मार्च, 1976 को 68.44 लाख हो गए।

जनशक्ति की कमी और प्राधिकार—जनशक्ति असन्तुलन कामगारों के विशेष वर्गों की अपर्याप्त पूर्ति या माँग के कारण पैदा होने हैं। तथापि कुछ ऐसे उदाहरण हैं, जिनमें नियोजकों ने कुछ विशिष्ट व्यवसायों में कमी बताई है, जबकि इन व्यवसायों में बहुत से उम्मीदवारों ने रोजगार कार्यालयों के नाम पंजीकृत कराए। इस प्रकार की स्थिति योग्यताओं, अनुभव की प्रवृत्ति के सम्बन्ध में नियोजकों की अपर्याप्त माँगों तथा उनके द्वारा देश की कई अपेक्षाकृत कम परित्यक्तों और प्राधिकार रूप से रोजगार चाहने वालों की अपर्याप्त प्रत्याशाओं के कारण पैदा हो सकती है। कमियों के लिए उत्तरदायी अन्य कारण रोजगार चाहने वालों में गतिशीलता का अभाव हो सकता है।

बड़ी संख्या में अकुशल कामगार और शिक्षित व्यक्ति, जिनमें मेट्रिक पास एवं इससे अधिक शिक्षा प्राप्त व्यक्ति शामिल हैं, रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर में दर्ज हैं और उनकी संख्या में प्रतिवर्ष वृद्धि हो रही है। नौकरी चाहने वालों में वे व्यक्ति, जिनके पास कोई प्रशिक्षण या निष्पन्न कार्य अनुभव नहीं है, पूरे देश में सामान्यतः अधिक पाए गए। दूसरी तरफ बड़ी संख्या में रिक्तिपूर्ण उन्मुख उम्मीदवारों की कमी के कारण रद्द कर दी जाती हैं जो नवी व्यवसायों का अच्छा सूचक है। अप्रैल, 1955 से मार्च, 1976 की अवधि के दौरान रोजगार कार्यालयों द्वारा

28,034 रिक्रिया उपयुक्त उम्मीदवारों के अभाव में रुक गई थी। ऐसी रिक्रियों की संख्या अधिक प्रतिशतना-उत्पादन और सम्बद्ध कामगारों और मातापिता उपकरण प्रचालकों (धमिकों को छोड़कर) (30.5 प्रतिशत) वर्ग के अधीन थी। इसके बाद व्यावसायिक, तकनीकी और सम्बद्ध कामगारों (अध्यापकों को छोड़कर) 22.2 प्रतिशत अध्यापकों—15.7 प्रतिशत और लिपिक तथा विद्युत कामगारों (टाइपिस्टों तथा क्लर्कों को छोड़कर)—11.6 प्रतिशत था।

रोजगार बाजार कार्यक्रम का मूल्यवान और त्रिगुण—रोजगार बाजार सूचना कार्यक्रम के तकनीकी और कार्यक्रमों को परिष्कृत करने तथा इनका तकनीकी मूल्यांकन करने के लिए रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय में एक सेल कार्य कर रहा है। अब तक इस सेल ने एक संप्रसारित क्षेत्र सहित आठ राज्यों में रोजगार बाजार सूचना/समीक्षा यूनिटों का तकनीकी मूल्यांकन किया। इस सेल ने रोजगार बाजार सूचना कार्य में सगे हुए अधिकारियों के लिए प्रशिक्षण प्रबन्धों का भी पुनरीक्षण किया और प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों का आयोजन में हरियाणा, पश्चिम बंगाल, उड़ीसा, जम्मू व कश्मीर, मेघालय, बिहार राज्य सरकारों और मित्रोत्तम सच-शासित क्षेत्र के साथ सक्रिय सहयोग दिया। चूंकि रोजगार बाजार सूचना रोजगार कार्यालय (रिक्रियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम के अंतर्गत एकत्र की जा रही है, इसलिए सेल ने अगस्त, 1976 में नई दिल्ली में उक्त अधिनियम के राज्य प्रवर्तन अधिकारियों की एक बैठक का आयोजन किया। इस बैठक ने राज्यों में प्रवर्तन कार्य से सम्बन्धित अधिकारियों को विचारों का आदान-प्रदान करने और उनके द्वारा अपने अपने राज्यों में अधिनियम के प्रवर्तन में महसूस की गई कठिनाइयों के सम्बन्ध में अनुभवों की बातचीत के लिए अवसर प्रदान किया। बैठकों के विचार-विमर्श के परिणामस्वरूप राज्यों में अपनाते के लिए प्रवर्तन अधिकारियों के लिए अनुदेशों की पुस्तिका को अंतिम रूप दिया गया।

व्यावसायिक मार्ग-दर्शन और रोजगार सम्बन्धी परामर्श

वर्ष 1976 के दौरान 235 रोजगार कार्यालयों में व्यावसायिक मार्ग दर्शन एकत्र कार्य कर रहे थे। इसके अतिरिक्त 65 विश्वविद्यालयों में विश्वविद्यालय रोजगार सूचना और मार्ग-दर्शन केन्द्र कार्य कर रहे थे। इन एकत्र और केन्द्रों ने आवेदकों और विद्यार्थियों की एक और उनकी योग्यताओं अभिरूचियों, दिलचस्पियों, शक्ति और दूसरी ओर व्याप्त रोजगार बाजार स्थितियों के अनुकूल सही व्यवसायों का चयन करने तथा भविष्य के लिए योजना बनाने में सहायता की। इन एकत्रों ने व्यावसायिक सूचना भी एकत्र एवं सरलित की और विद्यार्थियों अध्यापकों, अभिभावकों तथा रोजगार चाहने वालों में व्यक्तिगत और मासिक विचार-विमर्शों, वृत्तिक बातचीतों, वृत्तिक नुमाइशों, फिल्म प्रदर्शनों इत्यादि द्वारा इनका प्रसार किया। इच्छुक आवेदकों एवं विद्यार्थियों को उल्लेखित प्रशिक्षण/प्रशिक्षण प्रशिक्षण के अवसर जुटाने और अग्रवर्तिक/वृद्धियों के दौरान रोजगार अवसर प्राप्त कराने में भी सहायता प्रदान की।

रोजगार कार्यालयों के व्यावसायिक मार्गदर्शन एक्को और विश्वविद्यालय रोजगार सूचना तथा मार्ग-दर्शन केन्द्रों के कार्यक्रमों का मूल्यांकन करने, व्यावसायिक मार्ग-दर्शन एवं मन्त्रालय के समुचित तरीकों एवं तकनीकों का विकास करने और राज्यों से सहयोग से कार्यक्रमों का कार्यान्वयन करने के लिए 1971 में रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय में एक मूल्यांकन तथा कार्यान्वयन सेल की स्थापना की गई। यह सेल प्रारम्भ में कारगर ढंग से कार्य करता रहा। वर्ष 1976 के दौरान इस सेल ने रोजगार कार्यालयों के 10 व्यावसायिक मार्ग-दर्शन एक्को और दो विश्वविद्यालय रोजगार सूचना तथा मार्ग-दर्शन केन्द्रों सहित 12 फील्ड यूनिटों का मूल्यांकन किया। प्रारम्भ से इस सेल ने 122 फील्ड यूनिटों का मूल्यांकन किया है जिनमें 93 रोजगार कार्यालयों के व्यावसायिक मार्गदर्शन एक्को और 29 विश्वविद्यालय रोजगार सूचना तथा मार्ग-दर्शन केन्द्र शामिल हैं। ई एण्ड आई सेल ने केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुसन्धान एवं प्रशिक्षण संस्थान द्वारा आयोजित तीन प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों में भाग लिया। यह सेल आई. एल. ओ. शोधकृति कार्यक्रम और द्वि पक्षीय कार्यक्रम के अन्तर्गत विदेशी अधिकारियों के प्रशिक्षण से भी सम्बन्धित था। यह एक्को प्रत्येक राज्य मुख्यालय में आयोजित रोजगार अधिकारियों (व्यावसायिक मार्ग-दर्शन) की शिक्षा देने के लिए नैस प्रशिक्षण कार्यक्रम में सम्मिलित था।

चयन के लिए अभिरुचि परीक्षाएँ

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में दस्तकार प्रशिक्षणार्थियों की दक्षता को बढ़ाने और जनशक्ति तथा सामग्री के साधनों के अपभ्यस को कम करने के लिए सन् 1963 से प्रशिक्षणार्थियों के चयन के लिए अभिरुचि परीक्षाओं का लगातार आयोजन किया गया है। वर्ष 1976 से औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान/प्रादर्श प्रशिक्षण संस्थान में चार और इजीनियरी व्यवसायों, अर्थात् डीगल मेकैनिक, इलैक्ट्रॉनिक्स, टूल और डाई मेकर और टूबटर मेकैनिक के शुरू होने से अभिरुचि परीक्षा कार्यक्रम के अन्तर्गत आने वाले इजीनियरी व्यवसायों की कुल संख्या अब 19 है। वर्ष 1976 के दौरान दस राज्यों के अन्तर्गत बहुत से औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में अभिरुचि परीक्षाओं का आयोजन किया गया।

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों, प्रादर्श प्रशिक्षण संस्थानों में शिल्पकार प्रशिक्षणार्थियों के चयन के साधन के रूप में अभिरुचि परीक्षाओं की क्षमता का पता लगाने के लिए रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा मध्य-प्रदेश के चुने हुए व्यवसायों और औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में हाल में एक अनुवर्ती अध्ययन प्रारम्भ किया गया। मध्यप्रदेश के आठ औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में 968 उम्मीदवारों को प्रवेश, 1976 में अभिरुचि परीक्षा दी गई और पूर्वसूचक आंकड़े एकत्र किए गए। अध्ययन के उद्देश्य हेतु छ इजीनियरी व्यवसायों को सम्मिलित किया गया है।

विभिन्न इजीनियरी व्यवसायों के साथ-साथ वाणिज्य व्यवसायों में शिशु अधिनियम, 1961 के अधीन शिशुओं के चयन के लिए उद्योगों में अभिरुचि परीक्षा कार्यक्रम का भी विस्तार किया गया है। 1975-76 तक 38 संस्थानों के 49 कार्मिक/

कार्यकारी, प्रशिक्षण अधिकारियों को रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा परीक्षा कार्यक्रम के आयोजन एवं परीक्षा-व्यवस्था के तहतोंको में प्रशिक्षित किया गया था। 19 उद्योगों ने अपने संगठनों/प्रतिष्ठानों में शिशुओं की चयन के लिए रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय की अभिवृत्ति परीक्षाओं का प्रयोग किया है। फालतू घोषित किए गए कर्मचारियों को नियुक्त करना

सरकारी क्षेत्र के उपकरणों और केन्द्रीय सरकार के प्रतिष्ठानों में फालतू घोषित किए गए कर्मचारी—फालतू घोषित किए गए कर्मचारियों को नियुक्ति सहायता देने के लिए स्थापित किए गए विशेष कक्ष के रजिस्टर में वर्ष 1976 के प्रारम्भ में दामोदर घाटी योजना के 198 व्यक्तियों के नाम दर्ज थे जो रोजगार सहायता की प्रतीक्षा कर रहे थे। इन व्यक्तियों ने सेवा निवृत्ति के लाभ प्राप्त करने के बाद वर्ष के दौरान कार्यस्थल छोड़ दिया और उन्हें रोजगार सहायता की जरूरत नहीं थी। वर्ष 1976 के दौरान भारतीय तेल निगम और ग्यास-संगलज लिमिटेड परियोजना, मुन्दर नगर (हिमाचल प्रदेश) में बने वाले वर्षों में क्रमशः 989 और 12,592 सम्भावित फालतू व्यक्तियों की सूचना दी है जिनके लिए रोजगार हेतु वैकल्पिक प्रबंध किए जाने हैं।

फरक्का बैरेज प्रोजेक्ट के फालतू घोषित किए गए कर्मचारी—जिला मुर्शिदाबाद पश्चिम बंगाल में परन्तु बैरेज प्रोजेक्ट के पूरा हो जाने के कारण फालतू घोषित किए गए कामगारों के लिए बलकता में स्थापित विशेष कक्ष (फरक्का बैरेज प्रोजेक्ट) ने रोजगार की व्यवस्था जागी रखी। विशेष कक्ष की सूचित फालतू कर्मचारियों में से, वर्ष 1976 के दौरान 380 व्यक्तियों को वैकल्पिक रोजगार दिया गया और इन प्रकार अब तक रोजगार प्रदान किए गए ऐसे व्यक्तियों की कुल संख्या 1,226 है। दिसम्बर, 1976 के अन्त तक 577 फालतू कर्मचारी विशेष कक्ष के रजिस्टर पर वैकल्पिक रोजगार सहायता की प्रतीक्षा में थे।

केन्द्रीय सरकार के प्रतिष्ठानों में चतुर्थ श्रेणी के फालतू कर्मचारियों के लिए अधिशेष कक्ष—यह कक्ष प्रशासनिक सूपार आयोग की सिफारिशों के कार्यान्वयन के कारण अथवा वित्त मंत्रालय के कर्मचारी निरीक्षण एका द्वारा किए गए निरीक्षणों के परिणामस्वरूप फालतू घोषित किए गए चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों को रोजगार सहायता की व्यवस्था करने के लिए उत्तरदायी है। सन् 1976 के प्रारम्भ में 19 चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी रोजगार सहायता की प्रतीक्षा कर रहे थे। दिसम्बर, 1976 तक, इन कक्ष को 359 और फालतू घोषित कर्मचारी सूचित किए गए जिससे ऐसे व्यक्तियों की कुल संख्या 378 हो गई। इनमें से 271 व्यक्तियों को नियुक्ति सहायता प्रदान की गई और दिसम्बर, 1976 के अन्त में 107 कर्मचारी रोजगार सहायता की प्रतीक्षा कर रहे थे।

अपग सैनिकों और रक्षा सेवाओं के युद्ध में वीरगति प्राप्त कर्मचारियों के आश्रितों के लिए अतः पूर्व सैनिक कक्ष

जुलाई, 1972 के दौरान स्थापित श्रुतपूर्व सैनिक कक्ष को सन् 1962 में

चीन के आक्रमण, सन् 1965 में पाकिस्तानी आक्रमण और सीमा दुर्गटनाओं में अग्रगण्य हुए 686 सैनिकों के घूरे प्राप्त हुए हैं। इसका अनिश्चित सन् 1971 में युद्ध के 1631 अग्रगण्य सैनिकों के घूरे भी इस कक्ष में प्राप्त हुए हैं। इन कक्ष में सन् 1962, 1965 और 1971 के युद्ध के दौरान वीरगति प्राप्त सम्भीर स्तर में प्राप्त रक्षा सेवाओं के कर्मचारियों के 2137 आश्रितों को रोजगार सहायता देने के लिए घूरे प्राप्त हुए हैं। सन् 1962 और 1965 के आक्रमणों के 405 अग्रगण्य सैनिकों, सन् 1971 के युद्ध के 1020 अग्रगण्य सैनिकों और 743 आश्रितों को रोजगार दिया जा चुका है। दिसम्बर, 1976 के अन्त में भूतपूर्व सैनिक कक्ष के रजिस्टर में सन् 1962 और 1965 के आक्रमणों के 8॥ अग्रगण्य सैनिक, सन् 1971 के युद्ध के 103 अग्रगण्य सैनिक तथा रक्षा सेवाओं के युद्ध में वीरगति प्राप्त सम्भीर स्तर में प्राप्त कर्मचारियों के 623 आश्रित रोजगार सहायता के लिए प्रयोज्य हैं।

केन्द्रीय रोजगार कार्यालय द्वारा रिक्तियों का विज्ञापन।
और केन्द्रीय रजिस्टर रखना

रिक्तियों का विज्ञापन—नियोजकों को ऐसे कामदार, जिनकी कमी है, उपलब्ध कराने के उद्देश्य से केन्द्रीय सरकार को रिक्तियाँ, जिम्मे भरना कठिन होता है, विज्ञापित करने की एक योजना सितम्बर, 1968 से आरम्भ की गई थी। सन् 1976 के दौरान 43 विज्ञापनों द्वारा 2,638 रिक्तियों को विज्ञापित किया गया। विज्ञापित रिक्त स्थानों में से 732 रिक्तियाँ अनुसूचित जातियों, 665 अनुसूचित जन-जातियों और 80 भूतपूर्व सैनिकों के लिए आरक्षित थीं।

केन्द्रीय रजिस्टर—नियोजकों से माँग का अल्पकालिक नोटिस मिलने पर उसे पूरा करने के लिए केन्द्रीय रोजगार कार्यालय इजीनिअरी स्थानों, चिकित्सा स्थानों, अनुभवहीन इजीनिअरी डिप्लोमाधारियों, अनुसूचित जाति के स्थानों और अनुसूचित जन-जाति के स्थानों जैसे कुछ चुने हुए वर्गों के उम्मीदवारों का विज्ञापन करता है।

अनुसूचित जाति और अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों

के लिए अभ्यापन व मार्ग-दर्शन केन्द्र

चार अभ्यापन व मार्ग-दर्शन केन्द्र, दिल्ली, जबलपुर, कानपुर और मद्रास में एक-एक, सारा सात काम करते रहे। ये केन्द्र अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों को उस समय मार्ग-दर्शन प्रदान करते हैं, जब वे अपने नाम दर्ज कराने के लिए रोजगार कार्यालयों में आते हैं और जब अधिसूचित की गई रिक्तियों के लिए उनके नाम नियोजकों को भेजे जाते हैं। नियोजकों द्वारा बुलाए जाने पर उन्हें रोजगार की अपेक्षाओं और उनके द्वारा दी जाने वाली परीक्षा/साक्षात्कार के बारे में जानकारी दी जाती है। ये केन्द्र अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों के लिए आरक्षित रिक्त स्थानों में नियुक्ति के बारे में नियोजकों के साथ अनुवर्ती कार्यवाही भी करते हैं। छ और अभ्यापन व मार्ग-दर्शन केन्द्रों—कनकता, मुरा, अजमेर, हैदराबाद, त्रिवेन्द्रम और रांची में एक-एक केन्द्र स्थापित होने की सम्भावना है।

इन केन्द्रों द्वारा आरम्भ से दिसम्बर, 1976 तक किए गए कार्य का संक्षिप्त विवरण नीचे दिया गया है—

(घाँड़े वास्तविक संख्याएँ हैं)

	जयपुर	दिल्ली	मद्रास	बाबपुर
पंजीकरण/सांख्यिक माप दर्शन	8,805	76,779	14,194	17,763
सम्प्रपन्न से पूर्व माप-दर्शन	9 212	7 583	10,745	9,287
व्यक्तिगत सूचना और माप दर्शन	7,105	6,772	13,097	13,095
माता-पिता को सहाय	98	296	238	86
निष्कृष्टता	707	1,964	2 485	1,120
आत्म विश्वास बनाने वाले प्रतिस्पर्धियों में भाग लेने वाले प्रतिस्पर्धियों की संख्या	4,707	5 701	2,497	2 530

विभिन्न प्रतियोगिता परीक्षाओं/चयन परीक्षाओं के लिए अनुसूचित जाति/जन-जाति के उम्मीदवारों को तैयार करने के लिए अध्यापन कार्यक्रम

इस योजना में लिपिकों की रिक्तियों की भर्ती हेतु आयोजित विभिन्न प्रतियोगिता परीक्षाओं/चयन परीक्षाओं के लिए अनुसूचित जाति/जन-जाति के उम्मीदवारों को तैयार करने की परिकल्पना की गई है। योजना का पहला चरण (पंच लाख रोजगार कार्यक्रम के अन्तर्गत) रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा सितम्बर 1973 में सप्त-शासित क्षेत्र दिल्ली तथा गाजियाबाद (उत्तर प्रदेश) में प्रायोगिक आधार पर शुरू किया गया। योजना के दो चरण पूरे हो चुके हैं जिनके अन्तर्गत दिल्ली गाजियाबाद रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर से चुने हुए लगभग 1600 अनुसूचित जाति और अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों को चुने हुए शैक्षिक संस्थानों में प्रशिक्षण दिया गया। योजना का तीसरा चरण (एह मन्त्रालय द्वारा घोषित) 1 अगस्त, 1976 से आरम्भ हो गया है जिसके अन्तर्गत दिल्ली और गाजियाबाद (उत्तर प्रदेश) रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर से चुने हुए लगभग 500 अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जन-जाति के उम्मीदवारों को 11 शैक्षिक संस्थानों में प्रशिक्षण दिया जा रहा है। पाठ्यक्रम की अवधि नौ माह है। प्रशिक्षण के पाठ्यक्रम में सामान्य अंग्रेजी, सामान्य ज्ञान, आरम्भिक गणित और कार्यालय क्रियाविधि के कुछ पहलू शामिल हैं। कुछ संस्थान भी प्राशुलिपिक में अध्यापन सुविधाएँ प्रदान करते हैं। अध्यापन की अवधि के दौरान प्रत्येक प्रशिक्षणार्थी को 75 रुपये प्रतिमाह की दर से वृत्तिका दी जाती है। संस्थानों को प्रतिमाह 20 रुपये प्रति प्रशिक्षणार्थी की दर से अध्यापन खर्चा दिया जाता है। उन संस्थानों के सम्बन्ध में, जो आशुलिपि में कोचिंग देते हैं, यह खर्च 25 रुपये प्रति प्रशिक्षणार्थी प्रति माह की दर से दिए जाते हैं। उम्मीदवारों के लिए टाइपराइटिंग में प्रशिक्षण का प्रबन्ध करने के लिए टाइपिंग खर्च 10 रुपये प्रति प्रशिक्षणार्थी प्रति माह की दर से भी दिए जाते हैं। इसके अतिरिक्त, उम्मीदवारों को पुस्तकों और लेखन-सामग्री की नि शुल्क आपूर्ति के लिए व्यवस्था भी की गई है।

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959

यस मन्त्रालय के वार्षिक प्रतिवेदन 1976-77 के अनुसार—

1 यह अधिनियम, जो मन् 1960 में लागू हुआ, सरकारी क्षेत्र के सभी नियोजकों और निजी क्षेत्र के गैर-वृत्ति कार्यकर्ताओं में उन ऐसे नियोजकों पर लागू होता है जिनके पास 25 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं। अधिनियम की धारा 4 के अधीन नियोजकों के लिए यह अनिवार्य है कि वे अपने प्रतिष्ठानों में रखा होने वाले रिक्त स्थानों को भरने से पहले उन्हें (कुछ मामलों में दो गई छूट को छोड़कर) निर्धारित रोजगार कार्यालय को अधिनूचिन करें। अधिनियम की धारा 5 के अधीन नियोजकों के लिए निर्धारित रोजगार कार्यालय को अपने कर्मचारियों की सूची, रिक्त स्थानों तथा हमियों के सम्बन्ध में प्रामाणिक विवरण और कर्मचारियों का व्यावसायिक विवरण दर्जित वाली द्विवार्षिक विवरणी भेजना अनिवार्य है। इस समय (मन् 1976-77) इस अधिनियम के अन्तर्गत सरकारों के लगभग 0.82 लाख प्रतिष्ठान और निजी क्षेत्र के 0.45 लाख प्रतिष्ठान प्राये हैं।

2 विभिन्न राज्य सरकारों और संघ-आमिन क्षेत्रों में प्राप्त अधिनियम के प्रवर्तन सम्बन्धी प्रामाणिक प्रतिवेदन से पता चलता है कि कुल मिलाकर दोनों मार्गदर्शक एवं निजी क्षेत्रों के नियोजक अधिनियम के उपबन्धों का अनुपालन करने रहे। इन नियोजकों ने रिक्तियों को अधिमूर्चित किया और निर्धारित विवरणियाँ रोजगार कार्यालयों को भेजी। तथापि, कुछ मामलों में नियोजक अपने प्रतिष्ठानों में सृजित कुछ रिक्तियाँ रोजगार कार्यालयों को अधिनूचिन न करने के समुचित कारण बताने में असमर्थ रहे और प्रामाणिक विवरणियों में अपेक्षित पूरी सूचना भी नहीं भेज सके।

3. अधिनियम के उपबन्धों को लागू करने के उद्देश्य से अनेक राज्यों में प्रवर्तन तन्त्र स्थापित किया गया है। कुछ अन्य राज्यों में ऐसे ही तन्त्र के सृजन के प्रस्तावों पर कार्यवाही की जा रही है। जहाँ रोजगार अधिकारियों द्वारा नियोजकों में सहयोग प्राप्त करने और वैयक्तिक अनुवर्गी कार्यवाही जारी रखने के लिए उपयुक्त कदम उठाए गए, वहाँ राज्य सरकारों द्वारा उन नियोजकों को 'कारण बनामो नोटिस' भी जारी किए गए जिन्होंने अधिनियम के उपबन्धों का तत्पश्चात् उल्लंघन किया।

4. अधिनियम के प्रभाव को कारगर बनाने के लिए राज्य सरकारों में अनुरोध किया गया है कि वे नियोजकों के अभिलेखों और दस्तावेजों के निरीक्षण के लिए शक्तियों का और अधिक विस्तार करें। राज्यों को ऐसे अनुदेश भी दिए गए हैं कि वे प्रमद्वद्ध आधार पर नियोजकों के अभिलेखों और दस्तावेजों के निरीक्षण के कार्यक्रम को नेज करें।

रोजगार कार्यालयों का आलोचनात्मक मूल्यांकन

देश में रोजगार कार्यालयों ने श्रमिकों को रोजगार प्राप्त करने में सहायता दी है लेकिन नियोजक क्षेत्रों ने उनके महत्त्व को अभी भली प्रकार स्वीकार नहीं किया

है। निजी क्षेत्र इनकी सेवाओं के उपभोग के प्रति काफी उदासीन रहा है, हाँ सार्वजनिक क्षेत्र में इनकी उपयोगिता को अधिकाधिक स्वीकारा जा रहा है। श्रमिकों, मालिकों और सरकार को श्रमिक की भाँप और पूँति में सन्तुलन स्थापित करने की दिशा में यद्यपि इन कार्यालयों ने पिछले कुछ वर्षों में काफी सहयोग दिया है, तथापि ऐसे उदाहरणों की संख्या भी कम सुनने को नहीं मिलती कि अन्य उपायों में भर्ती प्रथवा-नियुक्तियों को काफी प्रोत्साहन मिलता है। ऐसे अनेक कारण हैं जो इस बात के लिए उत्तरदायी हैं कि रोजगार कार्यालयों का भर्ती के दोषों को दूर करने तथा वैज्ञानिक प्रमाणीकरण प्राप्त करने में असफलता क्यों मिली है—

1. रोजगार कार्यालयों द्वारा अपने कर्मचारियों को विभिन्न कारणों में भेजकर वहाँ भर्ती किए गए श्रमिकों की संख्या और उनका पंजीयन करने अपने प्रतिवेदन में इसका विवरण दे दिया जाता है। इससे वे अपना दिलावटी अस्तित्व प्रस्तुत करते हैं।

2. कई मालिक व सरकारी अधिनारी श्रमिकों व कर्मचारियों का खपन कर लेते हैं और बाद में उसको रोजगार कार्यालय में पंजीयन करवा लेने को कहते हैं जिससे कि उसका नियमन हो जाए। यह एक भ्रष्टाचारीय प्रक्रिया है जिससे रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य की पूर्ति नहीं हो पाती है। इससे भर्ती के दोषों की समाप्ति नहीं किया जा सकता।

3. रोजगार कार्यालयों में काम करने वाले कर्मचारियों का व्यवहार ये रोजगारों के साथ सहानुभूतिपूर्ण नहीं होता है।

4. रोजगार कार्यालयों में पंजीयन कराने के लिए व्यक्ति जाते हैं। वहाँ पर काफी समय लगता है। इससे साथ ही जब रिक्त स्थान का साक्षारकार होता है उसके लिए प्राप्ति को रोजगार कार्यालय में उपस्थित होने के लिए सूचित किया जाता है लेकिन इस प्रकार की सूचना साक्षात्कार होने के पश्चात् मिलती है जिससे प्राप्ति को समय पर नौकरी नहीं मिल पाती। यह सब कर्मचारियों की दिलमिल नीति एवं कार्य के प्रति उदासीनता के कारण से होता है।

5. इन कार्यालयों में रिक्तस्थलों की संख्या और पक्षपात पाए जाने के भी आरोप प्राप्त सुनने में आते हैं।

सुझाव

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को प्रभावपूर्ण बनाने हेतु निम्नांकित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1. इन कार्यालयों को श्रम बाजार के सम्बन्ध में रिकार्ड ही नहीं रखने चाहिए बल्कि श्रमिकों को प्रशिक्षण व परामर्श की सेवाएँ प्रदान करनी चाहिए, जिससे एक नौकरी से दूसरी नौकरी प्राप्त करने में मदद मिल सके। विवेकीकरण अपनाते से होने वाले बेकार श्रमिकों को रोजगार दिलाया जाना चाहिए।

2. जो श्रमिक नौकरी प्राप्त करने के लिए एक स्थान से दूसरे स्थान पर नहीं जा सकते हैं अथवा प्रशिक्षण प्राप्त करने में असमर्थ हैं उन सभी श्रमिकों को रोजगार

कार्यालयों द्वारा आर्थिक सहायता दी जानी चाहिए और बाद में क्षर करती श्रमिकों की मजदूरी में से काट लेना चाहिए। रक्षा का

3 साधारण रोजगार कार्यालयों के अतिरिक्त विशेष रोजगार कार्यालयों की स्थापना की जानी चाहिए। इन कार्यालयों से विशिष्ट उद्योगों के श्रमिक जैसे ऊपर, पत्तों पर, घरों में और वाहनों और खानों में काम करने वाले श्रमिक भी जा उठा सके।

4 रोजगार कार्यालयों को प्रभावपूर्ण बनाने हेतु मासिकों का सहयोग होना आवश्यक है। मासिकों को श्रमिकों की भर्ती करते समय रोजगार कार्यालयों को सूचित करना चाहिए और इनके माध्यम से भर्ती कार्य किया जाना चाहिए।

5. डॉ. राधाकमल मुकर्जी (Dr. R. K. Mukerjee) का कहना है कि एक रोजगार कार्यालय अधिनियम (Employment Exchange Act) पास किया जाना चाहिए। इस अधिनियम के अन्तर्गत समूचे देश के रोजगार कार्यालयों का समन्वय किया जाना चाहिए और यह श्रम मंत्रालय के अन्तर्गत होना चाहिए। सभी जगहों में जहाँ 20 हजार से अधिक आबादी है वहाँ रोजगार कार्यालय स्थापित किए जाने चाहिए तथा रोजगार प्राप्त करने वाले रिक्त स्थानों आदि के सम्बन्ध में रजिस्टर्स रखे जाने चाहिए।

रोजगार कार्यालयों के समस्त दोषों को समाप्त करके इसे प्रभावपूर्ण ढंग से चलाया जाए। इससे श्रमिकों, मासिकों और सरकार सभी को लाभ होगा। ये कार्यालय अपनी बहुमूल्य सेवाओं से श्रम की माँग और पूर्ति में संतुलन स्थापित कर सकते हैं। इससे धर्मणात्मक बेरोजगारी कम की जा सकती है।



7

मानव-शक्ति नियोजन: अवधारणा और तकनीक; भारत में मानव-शक्ति नियोजन

(MAN-POWER PLANNING CONCEPTS
 AND TECHNIQUES, MAN-POWER
 PLANNING IN INDIA)

मानव-शक्ति नियोजन (Man-Power Planning)

बिना किसी भी देश की प्रगति हेतु मानव-शक्ति समस्याओं का महत्वपूर्ण स्थान है। देश की प्रगति उत्पादन पर निर्भर करती है। उत्पादन का उद्देश्य न केवल उत्पादन की मात्रा में ही वृद्धि करना है, बल्कि उत्पादन की किस्म सुधारना भी है। इसकी प्राप्ति के लिए उत्पादन क्रिया में भाग लेने हेतु पर्याप्त संख्या में मानव शक्ति का होना आवश्यक है। "उत्पादन में वृद्धि हेतु अधिक मानव-शक्ति की ही आवश्यकता नहीं है, बल्कि मानव-शक्ति का कुशल होना भी आवश्यक है।"¹

भारतीय मानव शक्ति के स्रोत या साधन एक राष्ट्रीय सम्पत्ति है। उपजाऊ मिट्टियाँ, खनिज पदार्थ, वनस्पति और अन्य प्राकृतिक साधनों की भाँति मानवीय साधन भी मूल्यवान हैं। आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु इन साधनों को वैज्ञानिक आधार पर गतिशीलता प्रदान करनी होगी। इस कार्य के लिए योजनावद्ध कार्यक्रम अपनाया होगा जिसे मानव-शक्ति नियोजन (Man Power Planning) कहा जाता है। इसका सम्बन्ध वर्तमान समय में मानव शक्ति की पूर्ति तथा इसकी माँग से है। "हमारे देश में अनुकूल श्रमिकों की अधिकता और कुशल, तकनीकी एवं वैज्ञानिक : 1960 की कमी की समस्या के निवारण हेतु मानव शक्ति नियोजन अपनाकर मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग किया जा सकता है।"²

1 Tilak, V R K Man-Power Shortages & Surpluses, p 1

2 Giri, V V Labour Problems in Indian Industry, p 327.

किसी देश की मानव-शक्ति उस देश की सम्पूर्ण जनसंख्या पर निर्भर करती है। आर्थिक दृष्टि से सक्रिय जनसंख्या के आधार पर ही मानव-शक्ति की समस्या का समाधान किया जा सकता है। भारत जैसे आर्थिक नियोजन वाले देश में अतिरिक्त श्रम (Surplus Labour) को नियोजन के माध्यम से पूर्ण रोजगार प्रदान करना प्रमुख उद्देश्य है। विकसित देशों में मानवीय साधनों की कमी होने से वहाँ पूँजी गहन उत्पादन के तरीके (Capital Intensive Technique of Production) को अपनाया जाता है जबकि भारत जैसे विकासशील देश में पूँजी का अभाव तथा श्रम का आधिक्य होने से श्रम गहन उत्पादन का तरीका (Labour Intensive Technique of Production) अपनाया जाता है। यहाँ तीव्र औद्योगीकरण हेतु कुशल श्रमिकों की कमी पड़ती है जबकि अकुशल श्रमिकों की पूर्ति काफी है। कृषि में छिपी हुई बेरोजगारी और उद्योग तथा सेवाओं में अनैच्छिक बेरोजगारी पाई जाती है। इसके साथ ही कुशल श्रम-शक्ति का अभाव (Lack of Skilled Man-Power) है, जबकि इंग्लैंड जैसे विकसित देश में सामान्य श्रम-शक्ति का अभाव है।

मानव-शक्ति की अतिरिक्त और आवश्यक सम्बन्धी समस्या का समाधान करने हेतु भावी योजनाओं की ध्यान में रखते हुए सर्वेक्षण किया जाना चाहिए। वर्तमान समय में उपलब्ध मानव-शक्ति और आवश्यक मानव-शक्ति का अनुमान लगाया जाना चाहिए। मानव-शक्ति का अधिकतम उपयोग करने हेतु प्रविष्ट व्युत्पन्न बजट की भाँति मानव-शक्ति बजट (Man-Power Budget) तैयार किया जाना चाहिए जिससे विभिन्न व्यवसायों में मानव-शक्ति की आवश्यकता और वितरण की तुलना की जा सके। इस प्रकार के बजट से मानव-शक्ति की माँग और पूर्ति दोनों का अच्छा समायोजन किया जा सकता है। यह समायोजन रोजगार कार्यालयों (Employment Exchanges) द्वारा अच्छे ढंग से किया जा सकता है।¹ रोजगार कार्यालय रोजगार प्राप्त करने वाले तथा रोजगार देने वालों के मध्य एक कड़ी का काम करते हैं। इनके द्वारा यह सूचना भी एकत्रित की जा सकती है कि किस व्यवसाय में मानव-शक्ति का अभाव है और किस व्यवसाय में इसका आधिक्य है? इस कार्य हेतु रोजगार कार्यालय सरकार के अन्य कार्यालयों उदाहरणार्थ—शिक्षा, वैज्ञानिक, अनुसन्धान, व्यापार और उद्योग से सहायता ले सकते हैं और आसानी से अधिकता व कमी का पता लगाया जा सकता है।

हाल ही के वर्षों में मानव-शक्ति की समस्या के हल के लिए कुछ समितियाँ नियुक्त की गई हैं—

1 वैज्ञानिक मानव-शक्ति समिति, 1947 (Scientific Man-Power Committee of 1947) - इस समिति द्वारा आने वाले 5 से 10 वर्षों में वैज्ञानिक और तकनीकी मानव-शक्ति के विभिन्न वर्गों हेतु अनुमान लगाने के लिए सर्वेक्षण में पता चला कि इन्जीनियर, डॉक्टर, रसायनविज्ञ, तकनीकी विशेषज्ञ, अध्यापकों (विज्ञान) आदि की कमी थी।

2 विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग, 1948 (University Education Commission, 1948)—भारत सरकार द्वारा नियुक्त किया गया। इसका कार्य भारतीय शिक्षा की वर्तमान समस्याओं और भावी सुधार हेतु सुझाव देना था। यद्यपि इस आयोग का प्रत्यक्ष रूप में भारतीय मानव-शक्ति से सम्बन्ध नहीं था फिर भी इंजीनियर, डॉक्टर, अध्यापक, वकील और अन्य व्यावसायिक वर्ग आदि के विषय में बताया गया कि वर्तमान विश्वविद्यालय शिक्षा पद्धति के अन्तर्गत भी इनकी कमी है।

मानव-शक्ति की अधिकता तथा अभाव के विषय में सही रूप में सूचना नहीं मिलती है। मानव-शक्ति की अधिकता अथवा वृद्ध इसकी माँग की तुलना में उत्पन्न होती है। जब मानव-शक्ति की माँग इसकी पूर्ति की तुलना में अधिक है तो यह अभाव (Shortage) होगा तथा माँग पूर्ति की तुलना में कम होने पर मानव-शक्ति का प्रतिरेक होगा।

भारत जैसे विकासशील देश में मानवीय साधनों के उचित एवं कुशल उपयोग को प्राथमिक नियोजन में सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए। नियोजन का उद्देश्य मानव-शक्ति की कमी को पूरा करना तथा प्रतिरेक मानव-शक्ति को लाभपूर्वक व्यवसायों में लगाना होता है। जब हम मानव-शक्ति के अभाव के रूप में अध्ययन करते हैं तो मानव शक्ति हेतु नियोजन (Planning for Man-Power) कहलाता है तथा मानव-शक्ति का प्रतिरेक के सम्बन्ध में अध्ययन करने पर यह मानव-शक्ति का नियोजन (Planning of Man Power) कहलाएगा। “नियोजन के दोनों पहलुओं का अध्ययन साथ साथ करना चाहिए क्योंकि मानव-शक्ति की कमी और प्रतिरेक साथ-साथ पाई जाती है।”¹ यह हमारा अनुभव है कि प्रतिरेक वाले व्यवसायों में काफी वृद्धि होती रहती है जबकि अभाव वाली श्रेणियों में सुधार नहीं हो पाता है।

यदि मानव शक्ति का, जो कि प्रतिरेक (Surplus) है, उपयोग नहीं किया जाता है तो वह स्वयं ही नष्ट हो जाती। यह अर्बादी राष्ट्रीय साधनों के रूप में ही नहीं होती है, बल्कि एक श्रमिक बेरोजगार होने पर वह स्वयं आत्म-ग्लानि में डूब जाता है और परिणामस्वरूप मानवीय साधन के रूप में उसकी उपयोगिता नष्ट होने लगती है।

कुशल मानव शक्ति की कमी से देश का औद्योगिक विकास नहीं हो पाता है। आर्थिक विकास तभी सम्भव होता है जब मानव-शक्ति को गतिशीलता प्रदान की जाती है तथा श्रम की कमी से आने वाली बाधाओं को समाप्त किया जाता है। मानव-शक्ति की गतिशीलता के दो पहलू हैं—

1 मानव-शक्ति का पूर्ण उपयोग किया जाना चाहिए।

2 मानव-शक्ति को उचित व्यवसायों में लगाया जाना चाहिए।

अभाव को खोजने के भी दो पहलू हैं—

1. सभी अन्तरो को पाट कर अभाव की पूर्ति की जानी चाहिए।
2. जिन वर्गों में मानव-शक्ति का अभाव हो, उनमें मानव-शक्ति का उचित आवण्टन किया जाना चाहिए।

अधिकांश विकासशील देशों में श्रम की कमी नहीं है। लेकिन अकुशल श्रमिक काफी संख्या में हैं जबकि कुशल श्रमिकों की मांग इसकी पूर्ति की तुलना में अधिक होने से इस प्रकार की मानव-शक्ति का अभाव पाया जाता है। इस प्रकार के अभाव को दूर करने के लिए श्रमिक तैयार करने होंगे। कुशल श्रमिक प्रशिक्षण द्वारा तैयार किए जा सकते हैं। विभिन्न प्रकार की प्रशिक्षण योजनाएँ चलाई जानी हैं। ये प्रशिक्षण तीन प्रकार के होते हैं—

1. तकनीकी और व्यावसायिक प्रशिक्षण (Training and Vocational Training)—नए लोगों को तकनीकी और व्यावसायिक प्रशिक्षण देने हेतु शुरु की जाती है।

2. नवनिर्दिष्ट प्रशिक्षण (Apprenticeship Training)—जिन प्रशिक्षण केन्द्र पर शिक्षा मिल गई है उन्हें इस प्रकार का प्रशिक्षण दिया जाता है। यह प्रशिक्षण विभिन्न कारखानों अथवा उद्योगों में दिया जाता है। इस प्रकार का प्रशिक्षण रोजगार की पहली अवस्था में दिया जा सकता है अथवा प्रशिक्षणार्थी को प्रशिक्षण के साथ कुछ भत्ता देकर भी प्रशिक्षण दिया जाता है।

3. उद्योग में प्रशिक्षण (Training within Industry)—इस प्रकार का प्रशिक्षण फोरमैन अथवा सुपरवाइजरी श्रेणी के कर्मचारियों को उद्योग में ही कुशलता प्राप्त करने हेतु दिया जाता है। इस प्रकार का प्रशिक्षण देश में अथवा विदेश में भी दिया जाता है।

किसी भी देश में मानव-शक्ति में कुशलता उत्पन्न करने हेतु प्रशिक्षण दिया जाना है और यह प्रशिक्षण विभिन्न योजनाओं के अन्तर्गत दिया जाता है। इसमें निम्न बातों को ध्यान में रखना चाहिए—

1. इस प्रकार के प्रशिक्षण केन्द्र देश के विभिन्न क्षेत्रों अथवा प्रान्तों में समान रूप से होने चाहिए ताकि इनमें प्रशिक्षणार्थी आसानी से पहुँच सकें।

2. किसी भी प्रशिक्षण योजना की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि इनमें सम्मिलित प्रशिक्षणार्थी कसे हैं। उनका उचित चयन होना जरूरी है।

3. प्रशिक्षण पाठ्य-क्रम बहुत छोटा नहीं होना चाहिए। पाठ्यक्रम ऐसा हो जिससे प्रशिक्षणार्थी आसानी से कुशलता प्राप्त कर सकें। अधूरा ज्ञान उचित नहीं है।

किसी भी प्रशिक्षण योजना की सफलता श्रमिक और मालिक दोनों पक्षों के पूर्ण सहयोग पर निर्भर रहनी है। इससे श्रमिकों की कुशलता प्राप्त होगी और मालिकों को आवश्यकतानुसार श्रमिक मिल सकेंगे।

प्रो. हिक्स (Prof. Hicks) का कथन सत्य प्रतीत होता है कि, "व्यवसायों में श्रम के वितरण का कुछ माधनो से नियमन करना अत्यधिक आवश्यक है। कोई

भी समाज इससे बिना जीवित नहीं रह सकता है।¹ किसी भी देश में बेरोजगारी दूर करके मानव शक्ति का अधिकतम उपयोग करना आवश्यक होता है। बेरोजगारी दूर करने के लिए सस्ती मुद्रा नीति (Cheap Money Policy), सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रम (Public Works Programme) और उपभोक्ता सहायता (Consumers' Subsidies) को अपनाना चाहिए।

सस्ती मुद्रा-नीति से कम व्याज दर पर साख प्रदान करने देश का तीव्र प्रौद्योगिकीकरण किया जा सकता है। जब अधिक उद्योग खोले जाएंगे तो इससे रोजगार के अवसरों में वृद्धि होने से बेरोजगारी दूर होगी।

सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रमों के अन्तर्गत सिंचाई, ग्रामीण विद्युतीकरण, सड़कों व नहरों का निर्माण आदि आते हैं। इससे भी रोजगार अधिक मिलता है। लोगों की न्यून शक्ति बढ़ने से प्रभावपूर्ण मांग में वृद्धि होती है और बेरोजगारी दूर करने में सहयोग प्राप्त होता है।

हमारे देश में श्रमिकों को सहायता देना वांछनीय नहीं है क्योंकि हमारे देश में समस्या प्रभावपूर्ण मांग में वृद्धि करना न होकर उत्पादन में वृद्धि करना है। यहाँ पर पूरक साधनों की कमी पूरा करके श्रमिकों को रोजगार प्रदान करना प्रमुख समस्या है।

ग्रामीण क्षेत्र में जहाँ श्रमिकों का शोषण होता है तथा कृषि क्षेत्र में छिपी हुई बेरोजगारी पाई जाती है। इस समस्या का समाधान ग्रामीण क्षेत्र में श्रमिकों का स्थानान्तरण शहरी क्षेत्र की ओर करना होगा।

भारत में मानव-शक्ति नियोजन (Man-Power Planning in India)

देश का तीव्र गति से आर्थिक विकास करने के लिए प्रत्येक राष्ट्र में आर्थिक नियोजन का सहारा लिया गया है। हमारे देश में भी स्वतन्त्रता के पश्चात् आर्थिक नियोजन अपनाया गया है। प्रत्येक योजना में मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग कर उनको पूर्ण रोजगार प्रदान करने का बीड़ा उठाया जाता रहा है। बेरोजगारी को समाप्त करने हेतु पंचवर्षीय योजनाओं में अनेक महत्वपूर्ण कदम उठाए गए हैं, जिनका विवरण निम्न प्रकार है—

(1) प्रथम पंचवर्षीय योजना (First Five Year Plan)

इस योजना में बेरोजगारी की समस्या पर गम्भीरता से विचार नहीं किया गया। हमारे देश में इस योजना में यह सोचा गया कि बेरोजगारी की समस्या न होकर अर्द्ध-रोजगार की समस्या है। इस योजना में इस समस्या को दूर करने के लिए निर्माणकारी कार्यों (Construction Activities) में अधिक रोजगार के अवसरों का सृजन करने हेतु निवेश की दर में वृद्धि करने पर और महत्वपूर्ण केन्द्रों में पूँजी

निर्माण पर जोर दिया गया। रोजगार के अवसरों में वृद्धि करने हेतु योजना का आकार 2,068 करोड़ रुपये से बढ़ाकर 2,378 करोड़ रुपये कर दिया गया। सन् 1935 में योजना आयोग ने शिक्षित बेरोजगारी समाप्त करने हेतु विशेष शिक्षा विस्तार कार्यक्रम (Special Education Expansion Programme) शुरू किया गया। बेरोजगारी समाप्त करने हेतु योजना आयोग ने 11 सूत्री कार्यक्रम प्रस्तुत किया जो इस प्रकार था—

- (1) छोटे पैमाने के उद्योग स्थापित करने हेतु सहायता,
- (2) मानव-शक्ति के अभाव वाले क्षेत्रों में प्रशिक्षण मुक्तिदाएँ प्रदान करना;
- (3) छोटे और कुटीर उद्योगों को प्रोत्साहन देने हेतु राज्य और स्थानीय सस्थाओं द्वारा उनसे खरीद;
- (4) शहरों में श्रौट शिक्षा केन्द्र खोलना और ग्रामीण क्षेत्रों में एक अध्यापक पाठशाला खोलना,
- (5) राष्ट्रीय विस्तार सेवा की स्थापना;
- (6) सड़क यातायात का विकास;
- (7) गन्दी बस्तियों का उन्मूलन और प्रत्य भ्रष्ट वालों हेतु कम लागत की आवास योजना,
- (8) निजी भवन निर्माण क्रियाओं को प्रोत्साहन,
- (9) शरणार्थियों को बसाने का कार्यक्रम;
- (10) निजी पूँजी से चलाए जाने वाली शक्ति योजनाओं के विकास को प्रोत्साहन; एवं
- (11) प्रशिक्षण बोच खोलना।

इन सभी उपायों का उद्देश्य बेरोजगार व्यक्तियों को रोजगार प्रदान करना था। योजनाकाल में बटनी हुई धन-शक्ति की तुलना में रोजगार के अवसरों को नहीं बढ़ाया जा सका और बेकारी घटने की दृष्टि से हताश हो गई। इस योजना काल में 75 लाख व्यक्तियों को काम दिलाने का लक्ष्य रखा गया था किन्तु इस अवधि में केवल 54 लाख व्यक्तियों को ही रोजगार दिया जा सका।

(2) दूसरी पंचवर्षीय योजना (Second Five Year Plan)

प्रथम योजना के अन्त में 53 लाख लोग बेकार थे तथा दूसरी योजना में 100 लाख लोग बेकार होने का अनुमान लगाया गया था। इस समस्या के हल हेतु तीव्र गति से बढ़ती जनसंख्या पर नियन्त्रण लगाना आवश्यक समझा गया। इस योजनाकाल में लगभग 153 लाख लोगों को रोजगार देने की समस्या थी और महत्व-रोजगार की समस्या अलग थी। अतः योजना में पूर्ण-रोजगार प्रदान करना असम्भव माना गया। इस समस्या के हल हेतु दीर्घकालीन प्रयासों की आवश्यकता महसूस की गई। दूसरी योजना की अवधि में लगभग 96 लाख लोगों—16 लाख कृषि में और 80 लाख संरक्षित क्षेत्रों में—को रोजगार दिलाने का लक्ष्य रखा गया।

लेविन योजना के अन्त में 90 लाख लोग बेकार रहे तथा छद्म-रोजगार वालों की संख्या 150 से 180 लाख के बीच थी। योजनाकाल में शिक्षित बेरोजगारों (20 लाख) को भी रोजगार प्रदान करने हेतु उद्योग, सहकारी समितियों और यातायात आदि में योजनाएँ चालू की गईं।

दूसरी योजना रोजगार प्रदान करने वाली योजना नहीं जा सकती है क्योंकि रोजगार के अवसरों में वृद्धि करना इसके उद्देश्यों में से एक था।

योजना के अन्त में बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या योजना के प्रारम्भिक बेरोजगारों से अधिक थी।

(3) तीसरी पंचवर्षीय योजना

(Third Five Year Plan)

योजना काल में 170 लाख व्यक्ति बेरोजगार होने का अनुमान लगाया गया तथा योजना के रूप में 90 लाख लोग पहले ही बेरोजगार थे। अन्त तीसरी योजनाकाल में कुछ बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या 260 लाख घाँबी गई। इस योजनाकाल में 140 लाख लोगों को रोजगार देने की व्यवस्था की गई। बेरोजगारों की समस्या को तीन दिशाओं के रूप में देखा गया—

1 यह प्रयत्न किया जाए कि अब अधिक से अधिक लोगों को रोजगार का लाभ प्राप्त हो।

2 ग्रामीण औद्योगीकरण का एक विस्तृत कार्यक्रम अपनाया जाय। इसमें ग्रामीण बिजलीकरण, ग्रामीण उद्योग सम्पत्ति का विकास, ग्रामीण उद्योगों को प्रोत्साहन और मानव-शक्ति को प्रभावपूर्ण रोजगार प्रदान करना आदि कार्यक्रम शामिल किए जाएँ।

3 छोटे उद्योगों द्वारा रोजगार अवसरों में वृद्धि करके के अतिरिक्त ग्रामीण निर्माण कार्यक्रम (Rural Works Programme) चलाने पर भी जोर दिया जाए जिससे 100 दिन (एक वर्ष में) कार्य 25 मिलियन लोगों को दिया जा सके।

इन प्रयासों के बावजूद भी योजनाकाल में सभी व्यक्तियों को रोजगार नहीं दिया जा सका। योजना के अन्त में 90 लाख से 100 लाख व्यक्ति तक बेरोजगार बचे। अपूर्ण रोजगार वाले लोगों की संख्या लगभग 160 लाख थी।

(4) तीन वार्षिक योजनाएँ—

(Three Annual Plans, 1966-69)

वार्षिक कठिनाइयों के कारण पंचवर्षीय योजना के स्थान पर तीन वर्ष तक वार्षिक योजनाएँ चलाई गईं। इनमें बेरोजगारी को दूर करने के प्रयास किए गए। लेकिन बेरोजगारी की समस्या का समाधान न हो सका।

(5) चौथी पंचवर्षीय योजना

(Fourth Five Year Plan)

इस योजना में भी रोजगार के अवसरों में वृद्धि करने पर जोर दिया गया। विभिन्न योजना कार्यक्रमों में रोजगार बढ़ाने का प्रयास किया गया। अम-गहन

(Labour Intensive Industries) पर जोर दिया गया जिसमें बढ़ती हुई श्रम-शक्ति को रोजगार दिया जा सके। ग्रामीण क्षेत्र में विद्युतीकरण, लघु एवं कुटीर उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य एवं परिवार नियोजन जैसी सेवाओं में रोजगार के अवसर बढ़ाने का प्रयास किया गया। योजना काल में गैर-कृषि क्षेत्र में 140 लाख और कृषि क्षेत्र में 50 लाख व्यक्तियों को रोजगार प्रदान करने का प्रावधान था।

लघु उद्योगों के विकास आयुक्त श्री के.एल. नजप्पा के अनुसार भारत सरकार ने बेरोजगार इंजीनियरों को छोटे उद्योगों की स्थापना करने हेतु सहायता देने के लिए एक योजना तैयार की। इस योजना को वायान्वित करने हेतु प्रत्येक राज्य को लगभग 30 लाख रुपये दिए जाने थे। प्रत्येक राज्य में 200 इंजीनियरों को 3 माह का प्रशिक्षण दिया जाना था। प्रशिक्षण काल में ग्रैजुएट व डिप्लोमाधारी इंजीनियरों को क्रमशः 250 रुपये और 150 रुपये मासिक देने की व्यवस्था थी। इस योजना का उद्देश्य औद्योगिक प्रबन्ध के विभिन्न पहलुओं का नवयुवक इंजीनियरों को प्रशिक्षण देना था।

फिर भी इस योजना काल में सभी श्रमिकों को रोजगार नहीं दिया जा सका और योजना के अन्त में योजना के प्रारम्भ से अधिक बेरोजगारी रही।

(6) पाँचवी पंचवर्षीय योजना

(Fifth Five Year Plan)

यह योजना 1 अप्रैल, 1974 से शुरू की गई। इस योजना में गरीबी को दूर करने हेतु रोजगारों के अवसरों के वृद्धि करने पर जोर दिया गया जिससे बड़े पैमाने पर विद्यमान बेरोजगारी को समाप्त किया जा सके।

पाँचवी पंचवर्षीय योजना के प्रारूप पर, जो सन् 1972-73 के मूल्यों और बराबान सन् 1973-74 के पूर्वार्द्ध की आर्थिक स्थिति के अनुसार तैयार किया गया था, परिवर्तित परिस्थितियों के कारण पुनर्विचार किया गया और सितम्बर, 1976 में राष्ट्रीय विकास परिषद् ने इस अन्तिम रूप से संशोधन का मे स्वीकार किया। संशोधित योजना में रोजगार की सम्भावनाओं और जीवन-स्तर पर व्यवहारवादी दृष्टि से विचार किया गया और रोजगार नीति के विभिन्न पहलुओं पर प्रकाश डाला गया है। यह उपयुक्त होगा कि हम संशोधित योजना के इस नीति-वक्तव्य और रोजगार सम्भावना के विवरण को यहाँ उद्धृत करें।

योजना बनाने वालों और नीति-निर्माताओं के रोजगार की समस्या एक गम्भीर चिन्तन का विषय है। वर्तमान-व्यवस्था के स्वरूप से सम्बन्धित विवेकताओं को देखते हुए हम समस्या का आकार कुछ इस प्रकार का है कि उपर्युक्त से कुछ विचार और धारकों से सम्बन्धित कठिनाइयाँ उभर कर सामने आती हैं। बेरोजगारी के अनुमानों से सम्बन्धित कठिनाईयों समिति ने सुझाव दिया था कि इस सम्बन्ध में एक बहुमुखी नीति अपनाई जानी चाहिए। राष्ट्रीय प्रतिदर्श सचटन ने 27वें दौर में समिति की सिफारिशों के अनुसार धारकों एकत्र किए हैं। जब तक प्रथम चरण-दौर के परिणाम प्राप्त हुए हैं। श्रम-प्रवर्धन के प्रबन्ध के माध्यम से वर्तमान गतिविधि के स्तर के

स्वरूप को समझार तथा बेरोजगारी की व्यवस्था करने ग्रामीण क्षेत्रों में इस समस्या के गुणात्मक स्तर पर विचार करना सम्भव है। गाँवों से यह स्पष्ट ज्ञान होता है कि ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार के अभाव पर उपनयन करने की तत्काल आवश्यकता है। किन्तु इस समय के सही स्वरूप को तभी समझा जा सकता है जब यह समझ लिया जाए कि शहरी क्षेत्रों में बेरोजगारी की समस्या ग्रामीण-क्षेत्र में दमकी व्यापकता का ही परिणाम है। इसके अतिरिक्त इस बात का भी पता चलता है कि यह समस्या अलग-अलग क्षेत्रों में अलग-अलग मात्रा में है।

चौथी योजनावधि में समूहित क्षेत्र के अन्तर्गत रोजगार में लगभग 3% वार्षिक दर से उद्दिष्ट होने का अनुमान है। वैचारिक कठिनाइयाँ निहित होने पर भी अन्तर्गत जनगणना की तुलनाओं और राष्ट्रीय प्रतिदर्श समूहों के विभिन्न क्षेत्रों के परिणामों से यह संकेत मिलता है कि परेवू विनिर्माण क्षेत्र में, जिसमें कुटीर उद्योग भी शामिल हैं, रोजगार की मात्रा अक्षेपण परिणाम में नहीं बढ़ी है। जिस अवधि में कृषि उत्पादन में वृद्धि की दर कम रही थी (सन् 1961-62 से 1972-74 तक) उन अवधि में सन् 1960-61 के मूल्यों के आधार पर प्रमुख धरेतू विनिर्माण उद्योगों के कुल मूल्य में वृद्धि की दर भी कम रही थी अर्थात् लाख, पेष व तम्बाकू के पदार्थों में (1.83% प्रति मिश्रित वर्ष), सूती पस्त्रों की सिलाई और चमड़े के जूते वस्त्र (2.09%), चमड़ा और चमड़े की बनी वस्तुएँ (-1.62%) जैसे यह कमी उत्पादन और इन्जीनियरी क्षेत्र में उच्च वृद्धि की दर (3 से 6% के बीच) के कारण पूरी हो गई थी।

एक उपयुक्त नीति तैयारी करने के लिए यह जरूरी है कि उन घटकों का पता लगाया जाए जो ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार को क्षेत्रीय आधार पर प्रभावित करते हैं। योजना आयोग ने रा प्र स के क्षेत्र का उद्देश्य करते हुए कुछ अध्ययन किए हैं। उत्पादन के प्रति एक रुपये में अल्प घटकों जैसे प्रति हैक्टर उत्पादन, प्रति हैक्टर उर्वरक का प्रयोग, ट्रैक्टरों का प्रयोग, सिंचाई, विनिर्माण स्तर, और जल के आकारों में असमानता के स्तर की तुलना में रोजगार के घटक सम्बन्ध में अनुसंधान किए गए हैं। उत्पादन के प्रति रुपये और प्रति हैक्टर भूमि पर रोजगार का घनत्व सिंचाई में होने वाले परिवर्तनों पर निर्भर है, जैसे प्रति हैक्टर भूमि में लगाए गए पम्प सेटों की संख्या। इसी प्रकार पाँच एकड़ (2 हैक्टर) के या इससे कम आकार की जमीनों के साथ रोजगार की दर जुड़ी हुई है। जिसमें वाणिज्यिक कृषि क्षेत्रों तथा सेवा क्षेत्रों में इस सम्बन्ध पर अलग और अधिक विचार किया गया। इसमें प्राप्त हुए परिणाम लगभग ये ही थे, जो पूरे देश के सम्बन्ध में प्राप्त हुए थे। इसने अलावा यह भी ज्ञात हुआ कि प्रति हैक्टर उर्वरक का प्रयोग, नई कृषि तकनीकी का विस्तार भी वाणिज्यिक क्षेत्रों में रोजगार से निश्चिन्त रूप से जुड़ा हुआ था।

उपयुक्त कार्य नीति और रोजगार नीति तैयार करने की दृष्टि से तीन बातें आशय में सम्बन्धित हैं जिनका ध्यान रखा जाना चाहिए। पहली बात में इस बात पर जोर दिया गया है कि एक ऐसा कार्यक्रम कार्यान्वित करने की आवश्यकता है

जिमने सिचाई, अधिक उपज देने वाली किस्मों के सम्बन्ध में कृषि विस्तार कार्य आदि जैसे योजना में महत्वपूर्ण स्थान प्राप्त कार्य-नीति को क्रम में लाया जाए। दूसरी बात इस सम्बन्ध में है कि ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार गन्तव्य का कार्य स्थानीय विकास से सम्बन्धित कार्यनीति से जुड़ा होना चाहिए और तीसरी व अन्तिम और सबसे महत्वपूर्ण बात पट्टेदारी प्रथा में सुधार के उपायों से ग्रामीण कार्तकार वर्ग में सुरक्षा तथा छोटे कार्तकारी की उपज को लाभकारी बनाने से सम्बन्धित है।

उपर्युक्त रीति विधान के निष्पादन से कई परिणाम प्राप्त हो सकते हैं, पहला तो यह कि इसका अर्थ होगा, महत्वपूर्ण निवेश उपलब्धता सुनिश्चित करना और उसका प्रभावी रूप से उपयोग करना, योजना के उत्पादन और विनियोजन पक्ष के अन्तर्गत इन बात का ध्यान रखा गया है। दूसरा यह कि कृषि के माध्यम में रोजगार की योजना का स्वरूप क्षेत्र विशिष्ट से सम्बन्धित होना चाहिए और इसलिए इस सम्बन्ध में बहुसंख्यक नीति बनानी होगी। प्रत्येक क्षेत्र की मिट्टी और कृषि-जलवायु को ध्यान में रख कर सिचाई की सुविधाओं की उपलब्धता के विस्तृत अनुमान तैयार किए जाने चाहिए जो भूतल और भूमिगत दोनों प्रकार के जल स्रोतों में सम्बन्धित हो। पिछले अनुभव, क्षेत्र विशिष्ट में विशिष्ट फसल उगाने की प्रवृत्ति और योजना में दृष्टि की गई भाँति की रूपरेखा को देखते हुए प्रत्येक उप-क्षेत्र की फसल प्रणाली को निर्धारित करना होगा। सिचाई के अन्तर्गत क्षेत्रों तथा निश्चित वर्षा वाले क्षेत्रों और यथासम्भव शुष्क क्षेत्रों में नई किस्मों के विस्तार की सम्भावनाओं के व्यावहारिक अनुमान लगाने होंगे। इसलिए प्रत्येक क्षेत्र की उत्पादन क्षमता का अनुमान सावधानीपूर्वक लगाना होगा और उसके लिए अतिशय सगुणात्मक और निवेश सम्बन्धी सुविधाएँ सुनिश्चित करनी होंगी। इस बात का ध्यान रखना होगा कि इस काम में वित्तगतिर्हीन उत्पन्न न होंगे पाएँ। निस्सन्देह यह एक कठिन कार्य है। इन प्रयत्नों से प्राप्त होने वाले मुक्ति-युक्त आश्वासन के बगैर कोई सम्भीर और उपयोगी रोजगार योजना नहीं बनाई जा सकती।

अध्ययनों द्वारा क्षेत्रीय योजना के महत्व पर भी प्रकाश डाला गया है। इनसे यह ज्ञात होता है कि कुछ संसाधनों की अलोच, जो राष्ट्रीय स्तर पर एक अन्वय रहती है, स्थानीय स्तर पर उतनी ही कठोर नहीं रह पाती जिसके फलस्वरूप, यदि जन-सहयोग और स्थानीय ज्ञान का उपयोग किया जा सके और आयोजन में पहल करने की भावना हो तो उपलब्ध भौतिक और जनसंसाधनों में वृद्धि हो सकती है और उनका अधिक कुशलता से उपयोग किया जा सकता है। इस सबके लिए राज्य तथा स्थानीय स्तर पर योजना तन्त्र को बढ़ाने की आवश्यकता पड़ेगी यह इनका महत्वपूर्ण कार्य है कि इसका राष्ट्रीय आयोजन के साथ सुवर्ण ताल-मेज स्थापित किया जाना चाहिए।

सकल स्थानीय योजना के लिए यह महत्वपूर्ण है कि 20 सूची-कार्यक्रम में भूमि सुधार के कार्यों को प्राथमिकता दी जाए और इन लागू करने के लिए उपाय किए जाएँ। छोटे किसानों को और बड़ाइदारों को सम्पत्ति के अधिकार देने या पट्टेदारी के अन्तर्गत सुरक्षा प्रदान करने और इसके साथ ही कृषि कार्यक्रमों, विशेषतः

त क वि ए और ना कि मू अ कार्यक्रम के माध्यम से उत्पादन में सहायता देने की स्वीम बढ़न हो महत्वपूर्ण है। व्यापक क्षेत्रीय नीति के आधार पर बनाई गई कृषि योजना के अन्तर्गत पशु पालन, पारस्परिक बेकार वस्तुओं, आदि जैसी सहायक गतिविधियों के द्वारा प्रतिरिक्त रोजगार सृजित करने में काफी मदद मिल सकती है।

पाँचवीं पंचवर्षीय योजना में श्रम की पूति के अनुमानों के अनुसार पाँचवीं योजनावधि में कृषि क्षेत्र के अन्तर्गत श्रम बल की संख्या में 162 लाख और छठी योजना में 189 लाख की वृद्धि होगी। राष्ट्रीय प्रतिदगं सर्वेक्षण के 27वें दौर द्वारा अनुमानित श्रमजन की दर में 5 से 14 वर्ष के बच्चों को शामिल कर लिए जान पर और सर्वेक्षण के लिए उपयोग में लाई गए विविध परिकल्प के कारण यह दर बढ़ जायेगी। फिर भी, रा प्र स के परिकल्पों पर आधारित अनुमानों के अनुसार पाँचवीं पंचवर्षीय योजनावधि में श्रमबल की संख्या में वृद्धि लगभग 182.6 लाख से 189.6 लाख तक होगी और छठी योजना में 195.7 लाख से 203.9 लाख तक होगी जैसी भारत की घन-व्यवस्था है, ऐसी प्रबंध-व्यवस्था में श्रम बल की पूति के अनुमान आसिद्ध रहते हैं। ऊपर वर्णित किए गए संकेतों को संतुलनापूर्वक पूरा कर लेने पर श्रम बल की वृद्धि से पाँचवीं योजनावधि में काम पर लगवा जा सकता है और छठी योजनावधि में यह स ही रोजगार आर्थिकों को काम देने के लिए उपयोगी प्रयास किए जा सकते हैं।

पंजीकृत विनिर्माण क्षेत्र के अन्तर्गत रोजगार और उत्पादन के परस्पर सम्बन्धों पर 50 औद्योगिक समूहों में अन्वेषण किया गया था। इस विश्लेषण में क्षमता के उपयोग के परिवर्तनों का भी ध्यान रखा गया है। भावी योजना में प्रमुख बल सरकारी विनियोजन और सम्पूर्ण विनियोजन पर दिया गया है और यह लक्ष्य पूरा हो जान पर पाँचवीं योजनावधि में पंजीकृत विनिर्माण क्षेत्र में विनिर्माण कार्यों में रोजगार में वृद्धि दर चौथी योजनावधि की दर से काफी अधिक रहने की सम्भावना है। मान वाल समय में इस वृद्धि की प्रवृत्ति की और तेज करना होगा। यदि खान, सनन् निर्माण, उद्योग, विजली, रेलवे तथा अन्य परिवहन और अन्य सेवाओं के क्षेत्र में भी लक्ष्य पूरे किए जा सक तो रोजगार की सुविधाओं में काफी वृद्धि हो सकती है।

अपजरीकृत क्षेत्र में, जिसके अन्तर्गत घरेलू क्षेत्र आता है, पिछले दशक की रोजगार की प्रवृत्तियों को पलट देने की आवश्यकता है। पाँचवीं पंचवर्षीय योजना में कुटीर उद्योग क्षेत्र के प्रस्तावित कार्यक्रमों के लिए परिलक्ष्य में काफी वृद्धि की गई है। यह वृद्धि हाथकरवा, नागियल रेजे गलीचे बुनन और प्रसिध्द तथा अन्य क्षेत्रों के योजना कार्यक्रमों के क्षेत्र में विशेष रूप से की गई है। यह सम्भावना है कि घरेलू क्षेत्र की कृषि पर आधारित पूति पर ज्यादा कठोर नियंत्रण नहीं रहेगा। इस क्षेत्र में सम्मन्यित कर, ऋण और उत्पादन सहायता नीतियों का ठीक प्रकार से प्रयोग करना अनिवार्य है ताकि और अधिक रोजगार के अवसर उपलब्ध कराए जा सकें। श्रम बढ़तता वाले औद्योगिक सुधार करने और उनका प्रसार करने की भी

प्रावश्यकता है। पाँचवी योजना के प्रारूप में बनाई गई रूपरेखा के अनुसार पाँचवी पंचवर्षीय योजनावधि में कृषि से इतर क्षेत्र में बल की सहायता में 85 लाख और छठी योजना में 91 लाख की वृद्धि होने का अनुमान लगाया गया है। भावी योजना में बनाए गए उत्पादन लक्ष्यों को पूरा करना नितान्त आवश्यक है, तभी कृषि से इतर क्षेत्र में रोजगार के अवसर उपलब्ध कराए जा सकेंगे। भावी योजना के उत्पादन लक्ष्यों को पूरा करने और ऊपर स्पष्ट की गई नीतियों, विज्ञापन अप-नीकृत क्षेत्र में सम्बन्धित नीतियों को सफलतापूर्वक कार्यान्वित करने से पाँचवी पंचवर्षीय योजनावधि में कृषि से इतर क्षेत्र के अन्तर्गत धमदल में हुई वृद्धि को पाँचवी योजनावधि में उत्पादन कार्यों में लगाया जा सकता है और उसके बावजूद भी चली आ रही बेरोजगारी को समाप्त करने के लिए छठी योजना में गम्भीरता पूर्वक प्रयास करने होंगे।

दीर्घकालीन भावी योजना के अन्तर्गत मुभाई गई रोजगार नीति में सरकारी विनियोजन दर बढ़ाने पर बल दिया गया है ताकि योजनाओं में विधार्जित किए गए उत्पादन के अनुमानों को पूरा किया जा सके, कृषि योजना नीति की, विशेष रूप से उसके स्थानीय स्वरूप को ध्याए और उन्नत किया जा सके, 20 मूली-कार्यक्रम में दिए हुए भूमि सृधार लक्ष्यों को पूरा किया जा सके, छोटे किसानों को उत्पादन में सहभाग्य दी जा सके और अन्त में, अपजीकृत क्षेत्र में एक उपयुक्त नीति के अन्तर्गत रोजगार के अवसर फिर से मृजित किए जा सकें। जब एक बार, उपलब्ध धमदल की लाभदायक कार्यकलापों में लगाने की नीति सफल हो जाएगी तो उसके बाद रोजगार की स्थिति के गुणवत्ता से सम्बन्धित पहलू में परिवर्तन किया जाना चाहिए।

जहाँ तक रहन-सहन का सम्बन्ध है, पाँचवी योजना के प्रारूप में बनाए गए रीतिविधान का प्रयोग उपर वर्णित रोजगार की सम्भावनाओं के साथ उपयोग के स्तरों का एकीकरण करने के लिए किया गया है। उत्पादन के वस्तुपरक ढंग में यथोचित महोपन कर दिए गए हैं और उसे भावी योजना में अनुमानित उत्पादन के आधार में मिला दिया गया है।

वस्तुतः बढती हुई मानव-शक्ति का बेरोजगारी को समाप्त करने के लिए हमें तीव्र ढर से बढती हुई जनसंख्या पर नियन्त्रण लगाने के लिए बडे पैमाने पर परिवार नियोजन सेवाओं को शुरू करना पड़ेगा। जनसंख्या 2½ बार्षिक ढर से बढ रही है। इसके साथ ही देश में तीव्र औद्योगीकरण करना होगा, ग्रामीण क्षेत्रों में सडक निर्माण, विद्युतीकरण, कृषि में गहन कार्यक्रम आदि अग्रगण्य होगा। छिरी हुई बेरोजगारी को रोजगार प्रदान करने हेतु ग्रामीण धम-शक्ति का गहरी क्षेत्र में स्थानान्तरण करना होगा। इस प्रकार आर्थिक नियोजन में मानव-शक्ति नियोजन को महत्वपूर्ण स्थान दिया जाना चाहिए। जब तक किंगी भी देश में धन्य साधनों के साथ-साथ मानव-शक्ति का अधिकतम उपयोग नहीं किया जाता है, वह देश प्रगति नहीं कर सकता। वहाँ के निवासी खुशहल नहीं हो सकते। उनका जीवन-स्तर उन्नत नहीं हो सकता।

भारत में युवाओं के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम

मानव-शक्ति में समुचित उपयोग के लिए प्रशिक्षण-कार्यक्रमों का विशेष महत्त्व है। भारत में युवाओं का विशोरावस्था में ही आजीविका के लिए तैयार करने के उद्देश्य से रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय ने विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों को शुरू किया है। जहाँ तक सम्भव होता है, ये कार्यक्रम राष्ट्रीय ढाँचे के भीतर एवं विदेशी सहयोग से भी तैयार होते हैं—

कारोबारों का प्रशिक्षण—15 से 25 साल की उम्र वाले युवक पुरुषों को 32 इन्जीनियरी और 22 दूसरे धन्यो में प्रशिक्षण देने के लिए समूचे देश में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान खोले गए हैं। इस समय देश में 357 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान हैं जहाँ 156 लाख बागीरों को प्रशिक्षण भी नि शुल्क सुविधाएँ दी जाती हैं।

धर्म—कारीगर-प्रशिक्षणार्थियों की बाय क्षमता बढ़ाने के लिए रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय ने अभिरचि प्रशिक्षण शुरू किए हैं जिसका उपयोग इन्जीनियरी काम धन्यो में प्रशिक्षणार्थी कारीगरों के चुनाव के लिए किया जाता है। 1972 में अभिरचि परीक्षण का इस्तेमाल 11 राज्यों के 87 संस्थानों में 15 इन्जीनियरी कामों के 89261 उम्मीदवारों के चुनाव के लिए किया गया। प्रशिक्षणार्थी अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत प्रशिक्षण के लिए उपयुक्त उम्मीदवारों को चुनने के लिए अभिरचि परीक्षण कार्यक्रम विभिन्न प्रदेशों के उद्योगों में लागू कर दिया गया है।

पाठ्यक्रमों की अवधि इन्जीनियरी व्यवसाय के लिए एक से दो वर्ष तक की है और सभी गैर-इन्जीनियरी व्यवसायों के लिए एक वर्ष की। सकल शिक्षार्थियों को राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण-पत्र दिया जाता है।

54 व्यवसायों के अतिरिक्त राज्यों और सब राज्य क्षेत्रों की सरकारों ने अपने क्षेत्रों में स्थापित नए उद्योगों की जरूरतें पूरा करने के लिए इनके अतिरिक्त और व्यवसायों में प्रशिक्षण शुरू किया है।

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में अधिकतर व्यवसायों सम्बन्धी प्रशिक्षण कार्यक्रम में प्रवेश के लिए आठवी कक्षा तक या मैट्रिकुलेशन से दो कक्षा कम या उसके समान शिक्षा योग्यता की जरूरत है। कुछ व्यवसायों जैसे इलेक्ट्रॉनिक्स, रेडियो और टेलिविजन, इलेक्ट्रिशियन, ड्राफ्ट्समैन (मशीनी/सिविल) और सर्वेक्षकों के लिए न्यूनतम योग्यता बालित और विज्ञान के साथ मैट्रिकुलेशन पास या उसके बराबर है।

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों ने भारतीय सेना से भाए या निवृत्त हुए कर्मचारियों को नागरिक जीवन में पुनर्वासित करने की सुविधा देने के लिए उनके प्रशिक्षण का कार्यक्रम भी शुरू किया है। अगस्त, 1972 से शुरू किए गए इस

कार्यक्रम के अन्तर्गत प्रतिवर्ष एक हजार सैनिक कर्मचारियों को प्रशिक्षण देने की व्यवस्था की गई है।

शिल्प प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण—औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों तथा उद्योगों के लिए कलकत्ता, कानपुर, नई दिल्ली, बम्बई, मद्रास, लुधियाना तथा हैदराबाद के 7 केन्द्रीय संस्थानों में शिल्प प्रशिक्षकों को प्रशिक्षित किया जाता है। नई दिल्ली के संस्थान में केवल महिला प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण मिलता है। विभिन्न इन्जीनियरी तथा गैर-इन्जीनियरी कामों में ये सात संस्थान जिनकी क्षमता कोई 1,200 प्रशिक्षणार्थी लेने की है, प्रशिक्षण देते हैं।

बम्बई संस्थान में रासायनिक वर्ग के व्यापारों में और हैदराबाद संस्थान में होटल और खान-पान सम्बन्धी मामलों में प्रशिक्षकों को ट्रेनिंग देने के लिए सुविधाएँ जुटा दी गई हैं तथा कानपुर, बम्बई और लुधियाना के संस्थानों में क्रमशः छपाई, बुनाई और खेतीबाड़ी के यन्त्रों से सम्बन्धित प्रशिक्षण की सुविधाओं की व्यवस्था की जा रही है।

कारीगरों को उच्च प्रशिक्षण—सन् 1971 में उच्च प्रशिक्षण संस्थान की स्थापना मद्रास में की गई थी, जो उद्योगों के प्रतिष्ठित कारीगरों को औजारों के दस्तेमाल सम्बन्धी विशिष्ट क्षेत्रों में प्रशिक्षित करता है ताकि उद्योगों को औजारों के डिजाइन तैयार करने, औजार और संचि बनाने, ताप उपचार आदि में सहायता मिल सके। पाँचवी योजना में विभिन्न केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थानों के अन्तर्गत उप-केन्द्रों की स्थापना का प्रस्ताव है जिससे इन संस्थानों में उपलब्ध सुविधाएँ उन क्षेत्रों में रहने-वाले कारीगरों को उपलब्ध हो सकें।

फोरमैनो का प्रशिक्षण—फोरमैनो को प्रशिक्षित करने के लिए एक संस्थान की स्थापना बंगलौर में सन् 1971 में की गई थी। वह मौजूदा और होने वाले 'शॉप फोरमैनो' और मृदरवाहजों को सैद्धान्तिक और प्रबन्ध क्षमता में और उद्योगों से प्राप्त श्रमिकों को उच्च तकनीकी दूनरी में प्रशिक्षित करने के लिए कार्यक्रम चलाता है। ये पाठ्यक्रम प्रबन्ध व्यवस्था के निम्न और मध्य स्तर के कर्मचारियों के लिए विशेष रूप से तैयार किए जाते हैं। प्रशिक्षण का लक्ष्य यह है कि जन-शक्ति, मशीनी और सामग्री का सर्वोत्तम उपयोग हो, लागत कम आए और उत्पादन तथा उसके गुण में सुधार हो। पाँचवी योजना में ऐसा प्रस्ताव है कि इस संस्थान में उपलब्ध सुविधाओं को उप-केन्द्रों के माध्यम से, जिनकी स्थापना अभी केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थानों में की जानी है, मुहैया किया जाए।

शिल्प शिक्षार्थी प्रशिक्षण योजना—शिल्प शिक्षार्थी अधिनियम सन् 1961 के अन्तर्गत मालिकों के लिए खास-खास उद्योगों में शिल्पाधियों को लगाना अनिवार्य है। यह आधारभूत प्रशिक्षण होता है जिसके साथ-साथ केन्द्रीय शिल्प शिक्षार्थी परिषद् के परामर्श से सरकार द्वारा निर्धारित प्रशिक्षण मानदण्डों के अनुसार ठीक काम के बारे में या व्यवस्था के बारे में प्रशिक्षण दिया जाता है। अब तक इस अधिनियम के अन्तर्गत 201 उद्योगों तथा 61 घन्टों को शामिल किया गया है।

सितम्बर, 1972 के अन्त तक लगभग 60,300 जिनमें शिक्षार्थी प्रशिक्षण पा रहे थे। सन् 1973 के शिक्षार्थी (संशोधन) अधिनियम के अन्तर्गत अनुमोचित जानियो-जनजातियों के उम्मीदवारों के लिए स्थान सुरक्षित रखने और इंजीनियरिंग स्नानकों तथा डिप्लोमाधारियों के लिए रोजगार बढ़ाने की व्यवस्था है।

औद्योगिक कामगारों के लिए अंशकालिक प्रशिक्षण—संस्थानों में तथा शिक्षार्थी कार्यक्रमों के माध्यम से कारीगरों को प्रशिक्षित करने की सुविधाओं के विस्तार के साथ-साथ उन मौजूदा औद्योगिक श्रमिकों की भी जानकारी बढ़ाना और व्यावहारिक हुनर सिखाना जरूरी समझा गया है जो उद्योगों में बिना किसी नियमित प्रशिक्षण के प्रवेश करते हैं। उनके लिए सध्याकालीन कक्षाएँ आयोजित की गई हैं।

इस पाठ्यक्रम में वे औद्योगिक श्रमिक, उनकी उम्र चाहे कुछ भी हो, प्रवेश पा सकते हैं जिन्हें किसी विशेष धंधे में दो वर्ष का काम पूरा करने का अनुभव प्राप्त है और जिनका नाम उनके मानव भिन्नवादी हैं। प्रशिक्षण की अवधि दो वर्ष की है और कामगारों से दो रुपये प्रतिमाह शुल्क लिया जाता है।

औद्योगिक सम्बन्धों तथा श्रम कानून में प्रशिक्षण—नई दिल्ली में सन् 1964 में स्थापित भारतीय श्रम अध्ययन संस्थान औद्योगिक सम्बन्धों, कर्मचारी व्यवस्था तथा श्रम कानून लागू करने के तरीकों में सेवाकालीन प्रशिक्षण देता है। श्रम सम्बन्धी मामलों में प्रशिक्षण तथा अनुसंधान के बढ़ते हुए महत्व को एक देश के सामाजिक तथा आर्थिक विकास पर इसके असर को देखते हुए सम्मान की कार्य परिधि काफी बढ़ा दी गई है। इसी उद्देश्य से पूना में एक राष्ट्रीय श्रम संस्थान भी कायम किया जाएगा।

व्यावसायिक प्रशिक्षण अनुसंधान—देशी प्रशिक्षण विधियों के विकास के लिए मई, 1970 में कलकत्ता में एक केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण तथा अनुसंधान संस्थान स्थापित किया गया। संस्थान में केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के अधिकारियों तथा कर्मचारियों एक उद्योगों से आए लोगों के लिए (जिनके नियन्त्रण, निर्देशन और संचालन में प्रशिक्षण कार्यक्रम चलते हैं) प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जाते हैं। इसके अलावा घघी और प्रशिक्षण विधियों सम्बन्धी अनुसंधान की व्यवस्था करता है, प्रशिक्षण सहामता-सामग्री तैयार करता है और उद्योगों को औद्योगिक प्रशिक्षण विधियों में परामर्श देता है।

श्रमिकों को सजग और उत्तरदायी बनाने की कुछ प्रमुख योजनाएँ

भारतीय श्रमिक सजग और उत्तरदायी बने, अपने कार्य की अच्छी जानकारी रखें, उन्हें कार्य करने में प्रोत्साहन प्राप्त हो और इस प्रकार, अन्ततोगत्वा, देश में मानव-शक्ति की समतापूर्ण उपयोग में वृद्धि हो, इसके लिए सरकार ने अनेक कदम उठाए हैं। इनमें से कुछ प्रमुख का यहाँ उल्लेख किया जा रहा है—

श्रमिकों की शिक्षा

कर्मचारियों की शिक्षा योजना का उद्देश्य देश में श्रमिकों का एक ऐसा सजग एवं उत्तरदायी वर्ग बनाना है, जो सब बातों की अच्छी जानकारी रखता हो

और जो श्रम सघों का अच्छी तरह गठन कर सके तथा उन्हें मुचाह रूप से चला भी सके। इसके लिए एक केन्द्रीय बोर्ड बनाया गया है जिसमें भारत सरकार, राज्य सरकारों, मालिकों और कर्मचारियों के संगठनों और शिक्षाविदों की रखा गया है। यह बोर्ड पञ्जीकृत सोसायटी के रूप में काम कर रहा है। बोर्ड ने देश भर में प्रमुख औद्योगिक क्षेत्रों/केन्द्रों में इस योजना के अधीन 36 क्षेत्रीय केन्द्र स्थापित किए हैं। श्रमिकों की शिक्षा के लिए यह मजदूर सघों और अन्य संस्थाओं को सहायता अनुदान देता है।

श्रमिकों की शिक्षा के कार्यक्रम को तीन चरणों में बाँटा गया है। पहले चरण के अन्तर्गत शिक्षा अधिकारियों को ट्रेनिंग दी जाती है जो बोर्ड के पूरे समय काम करने वाले कर्मचारी होते हैं। दूसरा चरण उन कार्यकर्ताओं की शिक्षा का है जिन्हें मजदूर सघ अपनी ओर से भेजते हैं। इनके शिक्षा अधिकारी तीन महीने की ट्रेनिंग देते हैं। इन कार्यकर्ताओं को कार्यकर्ता-शिक्षक कहा जाता है। शिक्षा के तीसरे चरण में कार्यकर्ता-शिक्षक अपने-अपने स्थानों पर लीडर मजदूरों और कर्मचारियों की कक्षाएँ लेकर उन्हें शिक्षित करते हैं। 31 मार्च, 1975 तक कुल 34,244 कार्यकर्ता-शिक्षकों और 23,36,413 श्रमिकों को शिक्षित किया गया।

राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कारों और श्रमवीर पुरस्कारों की योजनाएँ

सन् 1948 के कारखाना अधिनियम के अन्तर्गत, राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार, औद्योगिक उद्यमों द्वारा लिए गए अच्छे सुरक्षा कार्यों की मान्यता में दिए जाते हैं। इन लाख या उनसे अधिक श्रम घण्टे काम करने वाले कारखानों, कम से कम दस लाख श्रम-घण्टों की शर्त के अधीन इस लाख श्रम-घण्टों से कम काम करने वाले कारखानों और मुख्य पत्तनों के लिए अलग-अलग योजनाएँ हैं। कारखानों के लिए योजनाएँ, दुर्घटनाओं की आवृत्ति दर में उच्चतम प्रतिशतता में कमी, उद्योग में न्यूनतम आवृत्ति-दर और सबसे लम्बी दुर्घटना-मुक्त अवधि पर आधारित हैं। पत्तनों से सम्बन्धित योजनाएँ दुर्घटनाओं की आवृत्ति न्यूनतम दर पर आधारित हैं, समुद्र तट और जहाजों पर होने वाले काम के लिए अलग-अलग और समुद्र तट पर होने वाले काम से सम्बन्धित आवृत्ति दरों में भी कमी की उच्चतम प्रतिशतता के लिए राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार, नक्व इनामों, चाँदी के कपों, रनिंग ट्रॉफियों और योग्यता के प्रमाण-पत्रों के रूप में दिए जाते हैं। श्रमवीर राष्ट्रीय पुरस्कार योजना कारखानों, खानों, वाहनो और गोदियों पर लागू होती है। ये पुरस्कार श्रमिकों द्वारा दिए गए ऐसे प्रकृष्ट सुझावों की मान्यता के लिए दिए जाते हैं, जिनके परिणामस्वरूप उत्पादित में वृद्धि हो और उपक्रम की सामान्य दक्षता में सुधार हो। ये पुरस्कार नकद इनामों और 'श्रमवीर' के प्रमाण-पत्रों के रूप में दिए जाते हैं।

'भारत 1976' के अनुसार सन् 1974-75 में 64 कारखानों, दो नौभरण फर्मों और दो बंदरगाह प्राधिकरणों को राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार दिए गए। सन् 1974-75 में ही 32 श्रमिकों को 'श्रमवीर' पुरस्कार दिए गए।

राष्ट्रीय सुरक्षा परिपद

राष्ट्रीय सुरक्षा परिपद सन् 1960 में स्थापित की गई थी। इसका मुख्य कार्य गोपनीयता का प्रबंधन करना, कारखानों में चलचित्र दिखाना तथा सुरक्षा-सम्बन्धी पोस्टर बँटवाना है। जनवरी, 1975 में परिपद में 923 निर्णयित सदस्य और 188 व्यक्तिगत सदस्य थे।

कारखाना सलाह सेवा और श्रम-विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय

श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण से सम्बन्धित मामलों पर, सरकार, उद्योग और अन्य सम्बन्धित हितों को सलाह देने हेतु एक एकीकृत सेवा के रूप में कार्य करने के लिए कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्रों के महानिदेशालय का संगठन, जो पहले मुख्य कारखाना सलाहकार के रूप में जाना था, सन् 1945 में गठित किया गया था। यह संगठन अन्य बातों के साथ-साथ, (1) कारखाना अधिनियम के प्रशासन, (2) कारखाना निरीक्षकों के प्रशिक्षण, (3) औद्योगिक स्वास्थ्य तथा वातावरण सम्बन्धी समस्याओं जिनमें कारखानों में स्वास्थ्य सम्बन्धी खतरों शामिल हैं, और (4) विभिन्न राज्यों के मुख्य कारखाना निरीक्षकों का वार्षिक सम्मेलन संचालित करने से सम्बद्ध प्रश्नों पर कार्यवाही करता है। कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र निदेशालय भागीय गोदी श्रमिक अधिनियम, 1934, तदानीन बनाए गए विनियमों और गोदी श्रमिक (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) योजना सन् 1961 के प्रशासन के लिए भी उत्तरदायी है।

भारत सरकार श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट सन् 1976-77 में कारखाना सलाह सेवा और श्रम-विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय के कार्य-प्रणाली पर जो विस्तृत प्रकाश डाला गया है वह हमें इस बात की पर्याप्त जानकारी देता है कि श्रमिकों को सजग और उत्तरदायी बनाने के लिए सरकारी नीति के रूप में उनके शिक्षा और प्रशिक्षण पर कितना ध्यान दिया जाता है। रिपोर्ट के मुख्य अंशों का संक्षेप इस प्रकार है—

औद्योगिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सम्बन्धी शिक्षा—राष्ट्रीय श्रम विज्ञान केन्द्र, बम्बई और कलकत्ता कानपुर तथा मद्रास में स्थित क्षेत्रीय श्रम विज्ञान केन्द्रों के औद्योगिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण केन्द्र औद्योगिक श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण के विभिन्न पहलुओं के सम्बन्ध में प्रदर्शनीय वस्तुएँ (इन्स्ट्रक्टर्स) प्रदर्शित करते हैं। ये केन्द्र औद्योगिक प्रक्रियाओं के दौरान जीवन और भ्रमों को होने वाले खतरों की व्याख्या करते हैं और उन्हें चित्रित करते हैं तथा औद्योगिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य के सिद्धान्तों का लागू करने के बारे में निपटारे, पर्यवेक्षकों और श्रमिकों को शिक्षित करते हैं। सन् 1976 के दौरान, कुल मिलाकर 22,956 व्यक्ति इन केन्द्रों को देखने गए। दर्शकों में, विभिन्न उद्योगों, कारखानों में श्रमिकों शिक्षा योजना के प्राथमिक केन्द्रों से आए श्रमिकों के दल और विश्वविद्यालयों तथा तकनीकी संस्थाओं आदि से आए अन्य दल और व्यक्ति शामिल थे।

औद्योगिक सुरक्षा सम्बन्धी प्रशिक्षण कार्यक्रम—राष्ट्रीय श्रम-विज्ञान केन्द्र और फलकता, कानपुर तथा मद्रास में स्थित क्षेत्रीय-श्रम विज्ञान केन्द्रों के सुरक्षा स्वास्थ्य और कल्याण केन्द्र का मुख्य उद्देश्य प्रबन्धकों, ट्रेड यूनियनों और उद्योग से सम्बन्धित अन्य लोगों में दुर्घटनाओं को रोकने के सिद्धान्त, तरीकों और तकनीकों का प्रचार करना तथा मशीनों और जारों, उपकरणों के डिजाइन बनाने और वातावरण में प्रदूषण और अन्य कार्यस्थलों द्वारा सुधार करना है। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए ये केन्द्र राष्ट्रीय और क्षेत्रीय भाषाओं में कई प्रकार के प्रशिक्षण और कार्यक्रम संचालित करते हैं। वे अध्ययन, परियोजनाएँ और सर्वेक्षण भी आयोजित करते हैं और सरकारों, उद्योगों तथा अन्य संस्थाओं को कुशल तकनीकी सलाह देते हैं। सन् 1976-77 में चार सुरक्षा केन्द्रों के अधिकारियों ने 943 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम आयोजित किए, जिसमें 478 क्षेत्रीय भाषाओं में थे। उन्होंने प्रबन्धकर्मियों तथा श्रमिकों दोनों के लाभ के लिए औद्योगिक सुरक्षा के विभिन्न विषयों पर विचार गोष्ठियाँ भी आयोजित कीं।

राष्ट्रीय श्रम-विज्ञान केन्द्र का उत्पादिता केन्द्र—इस केन्द्र का उद्देश्य उत्पादिता विज्ञान के ज्ञान का प्रचार करना और उद्योग की समस्याओं को सुलझाने के लिए इस ज्ञान को प्रयुक्त करने में सहायता करना है। यह परामर्श सेवा प्रदान करता है, प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करता है और उद्योग, व्यापार तथा सरकार के अनुरोध पर उत्पादिता विज्ञान में अनुसंधान करता है। सन् 1976-77 के दौरान इस केन्द्र में उत्पादिता दिशामात्र, कार्य अध्ययन, कार्य वर्गीकरण के लिए टीम विकास, कार्य मूल्यांकन आदि के सम्बन्ध में 21 प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए गए। इसके प्रतिरिक्त उत्पादिता, कार्य मूल्यांकन आदि जैसे विषयों पर 10 परियोजनाएँ/अध्ययन भी आयोजित किए गए।

राष्ट्रीय श्रम-विज्ञान केन्द्र का कर्मचारी प्रशिक्षण केन्द्र—कर्मचारी प्रशिक्षण केन्द्र के मुख्य उद्देश्य अधिकारियों को प्रशिक्षण देना और व्यावसायिक तथा औद्योगिक संगठनों को सलाह देना है, ताकि वे प्रभावी पर्यवेक्षण का विकास कर सकें। इस केन्द्र ने उद्योग में प्रशिक्षण और अन्य सम्बन्धित अनेक कार्यक्रमों का आयोजन किया, जिनमें शाक प्लोर प्रबन्ध, मानव सम्बन्ध और संचार कौशल विकास तथा द्रुप गति विज्ञान जैसे विषय शामिल हैं। सन् 1976 के दौरान 33 प्रशिक्षण कार्यक्रम/पाठ्यक्रम आयोजित किए गए।

राष्ट्रीय श्रम-विज्ञान केन्द्र का औद्योगिक मनोविज्ञान अनुभाग—औद्योगिक मनोविज्ञान के कार्य-क्षेत्र में परिवर्तन से औद्योगिक मनोविज्ञान विभाग के कार्यक्षेत्र संचार, नेतृत्व के ढंग और इसकी प्रभावशीलता तथा संगठनात्मक वर्तन जैसी धारणाओं के विकास की ओर स्थानान्तरित हो गए हैं, जो मानव साधनों के प्रभावी उपयोग में सहायता देते हैं। इस अनुभाग के मुख्य कार्यक्षेत्र ये हैं—(1) औद्योगिक तथा संगठनात्मक मनोविज्ञान में व्यावहारिक अनुसंधान कार्यक्रम संचालित करना, (2) श्रमिकों के लिए कार्य और कार्य के लिए श्रमिकों के मनोवैज्ञानिक अनुकूलन के

सम्बन्ध में सलाह देना, (3) उद्योग में धमिकों तथा प्रबन्धकों के स्वास्थ्य और दक्षता को प्रभावित करने वाले कारकों की जाँच करना, (4) मानव साधन प्रदर्श के क्षेत्रों में व्यावहारिक प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित करना, (5) प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए मामला अध्ययन, निवृत्तताएँ, रिक्ति पट्टियों तथा अन्य दृश्य-श्रव्य साधनों का विकास करना, और (6) उद्योगों को अन्य सम्बन्धित तकनीकी सलाह और परामर्श सेवा प्रस्तुत करना है। सन् 1976 के दौरान इस अनुभाग ने ऊपर निर्दिष्ट मनोविज्ञान के विभिन्न पहलुओं से सम्बन्धित 22 प्रशिक्षण कार्यक्रमों और ॥ परियोजनाओं/अध्ययनों का आयोजन किया।

राष्ट्रीय श्रम विज्ञान केन्द्र की औद्योगिक स्वास्थ्य-विज्ञान प्रयोगशाला— औद्योगिक स्वास्थ्य-विज्ञान प्रयोगशाला के मुख्य कार्यकलाप विभिन्न उद्योगों में परिवेशी स्वास्थ्य समस्याओं का अध्ययन करना और अनुसंधान सर्वेक्षणों द्वारा औद्योगिक स्वास्थ्य विज्ञान की उन्नति में योगदान करना है। औद्योगिक स्वास्थ्य विज्ञान तकनीकों के सम्बन्ध में प्रशिक्षण सुविधाएँ भी प्रदान की जाती हैं। विशिष्ट उद्योगों में जोखिमों का निर्देश करने के अलावा यह प्रयोगशाला उद्योग द्वारा भेजे गए अधिकारियों के लिए औद्योगिक स्वास्थ्य विज्ञान तकनीकों में विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रस्तुत करती है। देश में ही निर्मित स्वास्थ्य सराफा उपकरणों की जाँच करने और उद्योगवर्ताओं को उपस्कर सुधारने के लिए मार्गदर्शन देने की भी सुविधाएँ विकसित की गई हैं ताकि वे ध्वनितम निष्पादन स्तर तक पहुँच जाएँ। सन् 1976 के दौरान 32 प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया गया था।

राष्ट्रीय श्रम विज्ञान केन्द्र का औद्योगिक प्रयोग अनुभाग—स्वास्थ्य जोखिमों में सर्वेक्षण करने और व्यावसायिक रोगों की जाँच करने के अलावा यह अनुभाग चिकित्सा निरीक्षकों, औद्योगिक कार्यचिकित्सकों आदि को प्रशिक्षण प्रदान करता है। सन् 1976 के दौरान इस अनुभाग ने 27 प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए।

राष्ट्रीय श्रम विज्ञान केन्द्र का औद्योगिक फिजिओलोजी अनुभाग—इस अनुभाग को अनुसंधान प्रयोगशाला के रूप में कार्य करने के लिए र्जित किया गया है, ताकि यह परिवर्ती तीव्रता वाले शारीरिक कार्य के प्रभावों और परिवेशी प्रभावों, विशेषकर ऊष्मा प्रभाव का अध्ययन कर सकें और औद्योगिक धमिकों की उत्पत्ति बढाने के उद्देश्य से उनके स्वास्थ्य और उनकी दक्षता को बढावा देने के सम्बन्ध में उद्योगों को सुझाव पेश करे। यह व्यावसायिक फिजिओलोजी (बर्क फिजिओलोजी), इनवाइरनमेंटल फिजिओलोजी, रेस्पिरेटरी फिजिओलोजी और एर्गोनॉमिक्स (एपेयोमिट्री), वायोमैकैनिक्स, बर्क फिजिओलोजी इनवाइरनमेंटल फिजिओलोजी के क्षेत्रों में प्रशिक्षण और अनुसंधान भी करता है। सन् 1976 के दौरान, इस अनुभाग ने 46 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम आयोजित किए।

राष्ट्रीय श्रम संस्थान

राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने पहली जुलाई, 1974 से कार्य करना आरम्भ किया। सन् 1976-77 के वित्तीय वर्ष के दौरान, इस संस्थान को 17-16 लाख रुपये की

क्रमांक	कार्यक्रम का स्थान	भाग लेने वालों की संख्या
1.	मातंगपूरवा क्षेत्र, जिला वासवाट, केरल	67
2	ग्राम गोपावरम, जिला कुड्डापाह, ताम्रपर्णी प्रदेश	56
3	ग्राम तापम, जिला पुरी, उड़ीसा	47
4	ग्राम सेमरा जिला पलामू बिहार	60
5	केन्द्रीय मुट्टानाड, केरल	48
■	ग्राम मोरेता, पाकुा रोड, जिला विलामपुर, मध्य प्रदेश	52
7	रतनाम, मध्य प्रदेश	75
8	पलामू बिहार	23
9	अरुण, पश्चिमी बंगाल	50

विचार गोष्ठियाँ / विचार-विमर्श बैठकें—सन् 1976 के दौरान इस संस्थान में 10 विचार गोष्ठियों / विचार-विमर्श बैठकें आयोजित कीं। इनके प्रतिरिक्त, इस संस्थान में स्वैच्छिक विवाचन सम्बन्धी दो दिनों की एक विचार गोष्ठी हुई जिसमें केन्द्रीय सरकार सरासन तन्त्र ट्रेड यूनियन नेताओं तथा महत्त्वपूर्ण उद्योगों के औद्योगिक प्रबन्धकों के 16 प्रतिनिधियों ने भाग लिया। बन्धित थम पद्धति (उत्पादन) अधिनियम के कार्यान्वयन के सम्बन्ध में एक चार दिवसीय वर्कशॉप का आयोजन किया गया जिसमें 8 राज्यों के 26 जिला अधिकारियों तथा 8 राज्यों के अन्य अधिकारियों ने भाग लिया।

अनुसंधान परियोजनाएँ—यह संस्थान विविध अनुसंधान परियोजनाएँ चलाता है जो श्रमिकों तथा उनसे सम्बन्धित मामलों के बारे में हैं। इनमें से महत्त्वपूर्ण मामले निम्नलिखित हैं—

- (1) मजदूरी विकास का अर्थशास्त्र।
- (2) उत्तर प्रदेश में सरकारी क्षेत्र के एक बड़े उपक्रम में पारिवारिक जीवन के स्तर और कार्य-जीवन के स्तर का अध्ययन।
- (3) बंशली और पूर्वी एशिया में सरचनात्मक द्विविध (स्ट्रक्चरल इम्पूटिज्म) के अन्तर्गत पार्थिक विकास, सन् 1950-70।
- (4) तमिलनाडु में सरकारी क्षेत्र के एक सफल उपक्रम में संगठन में कार्य की नवीन प्रक्रिया सम्बन्धी अनुसंधान अध्ययन।
- (5) भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड, हरिद्वार में वर्क रीडिजाइन सम्बन्धी कार्य अनुसंधान।
- (6) दिल्ली में राजस्थानी प्रवासी श्रमिकों के सम्बन्ध में अनुसंधान अध्ययन तथा उसका उनके जीवन और समुदाय पर प्रभाव।
- (7) गिमला के एक डाकघर में कार्य पद्धति और कार्य-जीवन के अध्ययन के लिए कार्य अनुसंधान परियोजना।
- (8) संगठनात्मक वातावरण के सम्बन्ध में अस्पताल में कार्य के लिए प्रेरणा सम्बन्धी अनुसंधान अध्ययन।

- (9) एलिग्रेशन डफिनेसी तथा वर्क कमिटमेण्ट सम्बन्धी अध्ययन ।
- (10) स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया, महाराष्ट्री रोड, शाखा, मुडगांव में जाद रीडिजाइन की सकल्पना का प्रयोग करने हुए थमिक सहभागिता सम्बन्धी कार्य अनुसंधान ।
- (11) समाकलित ग्रामीण क्षेत्र विकास सम्बन्धी नीति के मूल्यांकन का अनुसंधान, पश्चिमी बंगाल में तीन मामला अध्ययन ।
- (12) आयकर आयुक्त कार्यालय, नई दिल्ली के कार्यालय में वर्क कमिटमेण्ट सम्बन्धी कार्य अनुसंधान परियोजना ।
- (13) पत्तन और गोदी के नियोजकों और थमिकों द्वारा स्वीकृत विवाचन स्थिति सम्बन्धी सर्वेक्षण ।
- (14) अग्रेरियन स्ट्रक्चर टेन्शन, मूवमेन्ट्स एण्ड पेंजेंट आर्गेनाइजेशन इन इण्डिया ।

परामर्श कार्यक्रम—इस मन्थान का व्यावसायिक स्टाफ अनेक संगठनों के वैधानिक अध्ययनों, समस्याओं के समाधान के कार्यों और प्रशिक्षण कार्यक्रमों को बनाने तथा चलाने में लगा हुआ है ।

प्रकाशन—यह मन्थान एक मासिक बुलेटिन प्रकाशित करता है जिसके राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सम्मान व्यापक साहक हैं । यह मन्थान एक मासिक पचाट सार मग्न भी प्रकाशित करता है जिसमें थम न्यायालयों, उच्च न्यायालयों और सर्वोच्च न्यायालय के थम मामलों में सम्बन्धित महत्त्वपूर्ण निर्णयों का सारांश दिया जाता है । इनके अनिवार्य यह सम्मान थमियों में सम्बन्धित पुने हुए विषयों के बारे में सामयिक लेखा मीरीज भी जारी करता है ।

भावी कार्यक्रम—इस मन्थान द्वारा थम अधिकारियों, केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र के अधिकारियों और राज्य एवं अर्द्ध-सरकारी विभागों के थम कन्पाण अधिकारियों के लिए चार-चार मन्ताह की अवधि के वर्ष में तीन शिक्षा कार्यक्रमों का आयोजन करने का प्रस्ताव है ।

ई. एम. भी. ए. पी. क्षेत्र के देशों में थम मन्त्रालयों की नीति निर्धारण को बढ़ावा देने के बारे में अनुसंधान सम्बन्धी क्षेत्रीय कर्मशाखा का आयोजन मार्च, 1977 में प्रारम्भ हुआ । यह मन्थान भूमिहीन ग्रामीण थमियों के लिए वैश्विक कार्यक्रमों का भी आयोजन करता है ।

सामाजिक सुरक्षा का संगठन और वित्तीयन; ब्रिटेन, संयुक्त राज्य अमेरिका और सोवियत-संघ में सामाजिक सुरक्षा का सामान्य विवरण; भारत में सामाजिक सुरक्षा की स्थिति

(ORGANISATION AND FINANCING OF SOCIAL SECURITY,
SOCIAL SECURITY IN U K, U S A. AND U S S R,
GENERAL POSITION OF SOCIAL SECURITY IN INDIA)

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ (The Meaning of Social Security)

"सामाजिक सुरक्षा बन्धाणकारी राज्य के दाये का एक खम्भा है। सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से राज्य प्रत्येक नागरिक को एक दिए हुए जीवन स्तर पर बनाए रखने का प्रयास करता है।"¹ "सामाजिक सुरक्षा एक गतिशील विचार-धारा है जो कि विकसित देशों में निर्धनता, बेरोजगारी और बीमारी को समाप्त करने के राष्ट्रीय कार्यक्रम का एक अत्यन्त आवश्यक पाठ है।"² "वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा आधुनिक युग की एक गतिशील विचारधारा है जो सामाजिक व आर्थिक नीतियों को प्रभावित कर रही है। यह एक सीमित साधनों वाले व्यक्ति को राज्य द्वारा प्रदान की जाने वाली सुरक्षा है जो कि अपने आप अथवा अन्य लोगों के सहयोग से प्राप्त नहीं कर सकता है।"³

बन्धाणकारी राज्य का यह दायित्व हो जाता है कि प्रत्येक नागरिक को निश्चित जीवन-स्तर बनाए रखने में मदद करे। प्रत्येक व्यक्ति वधपन और वृद्धावस्था में दूसरे पर आश्रित रहता है। इन अवस्थाओं में उसको सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज द्वारा अपने सदस्यों को

1 Vaid, K N State & Labour in India, p 109

2 Saxena, R C Labour Problems & Social Welfare, p 349

3 Giri, V V Labour Problems in Indian Industry, p 246

उनके जीवन-काल में किसी भी समय घटने वाली अनेक आकस्मिकताओं के विरुद्ध प्रदान की जाती है। इन आकस्मिकताओं में प्रसूतिका, वृद्धावस्था, बीमारी, असमर्थता, दुर्घटना, औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, मृत्यु, बच्चों का पालन-पोषण आदि प्रमुख हैं। इन आकस्मिकताओं के विरुद्ध अकेला व्यक्ति अपनी सुरक्षा नहीं कर सकता है। इन सामाजिक सुरक्षा उपायों से व्यक्ति विभिन्न आकस्मिकताओं के विषय के निश्चिन्त हो जाता है तथा रुचि और मन लगाकर कार्य करना है। इससे उसकी कार्य-क्षमता पर बुरा असर नहीं पड़ता है।

सर विलियम बेवरिज (Sir William Beveridge) के अनुसार, "सामाजिक सुरक्षा का अर्थ एक ऐसी योजना से है, जिसके द्वारा आवश्यकता, बीमारी, अज्ञानता, फ़िज़ूल खर्ची और बेकारी—जैसे साधनों पर विजय प्राप्त की जा सके।"

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के अनुसार ऐसी आकस्मिकताएँ जो वान्यावस्था से वृद्धावस्था और मृत्यु के अनिश्चित बीमारी, प्रसूति, असमर्थता, दुर्घटना और औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, वृद्धावस्था, कमाने वाले की मृत्यु और इसी प्रकार के अन्य सफ़टों से सम्बन्ध रखती हैं, के लिए सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। एक व्यक्ति इन आकस्मिकताओं में स्वयं अथवा अन्य किसी व्यक्ति की सहायता से अपने आप मदद नहीं कर सकता है।¹

औद्योगीकरण के पूर्व इन आकस्मिकताओं में सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की आवश्यकता नहीं थी क्योंकि उस समय भयुक्त परिवार प्रथा, जानि प्रथा, ग्रामीण समुदाय और धार्मिक संस्थाएँ विद्यमान थीं। इन संस्थाओं द्वारा सभी प्रकार की आकस्मिकताओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की जाती थी। औद्योगिक विकास के साथ-साथ इन संस्थाओं का विघटन हो गया। ग्रामीण क्षेत्रों से लोग शहरों में जाकर बसने लगे और उनका ग्रामीण क्षेत्र से कोई सम्पर्क नहीं रहा। औद्योगीकरण से देश की प्रगति हुई है और भौतिक विलास में भी वृद्धि हुई है। फिर भी उसके कारण से कई बुराइयों को भी जन्म मिला है, जैसे—औद्योगिक बीमारी और दुर्घटनाएँ, बेरोजगारी, आदि। इनके साथ ही मानवीय सम्बन्धों और मूल्यों में भी परिवर्तन आ जाने से इन आकस्मिकताओं के विरुद्ध अकेला व्यक्ति तब नहीं सकता।

प्रोफ़ेसर सिंह एवं सरल के अनुसार सामाजिक सुरक्षा समाज द्वारा प्राकृतिक, सामाजिक, व्यक्तिगत और आर्थिक कारणों से उत्पन्न अनुरक्षाओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करने का एक उपाय है। प्राकृतिक सुरक्षा में मृत्यु या बीमारी, सामाजिक अनुरक्षा में आवश्यक व्यवस्था से उत्पन्न दोष, व्यक्तिगत अनुरक्षा में कार्यक्षमता का कम होना, आर्थिक अनुरक्षा में कम भवद्वारी प्राप्त होना अथवा बेरोजगार होना आदि सम्मिलित किए जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का उद्देश्य व्यक्ति की क्षति-पूर्ति करना, पुनरुद्धार करना और इन पर रोच लगाना होना है।

प्रो. डी. पी. अहारकर के अनुसार, सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज द्वारा इसके सदस्यों को प्रदान की जाती है, जो कि आकस्मिकताओं के निवारण हो

जाते हैं। ये जोखिम जीवन की प्राकस्मिकताएँ हैं जिनके विरुद्ध व्यक्ति अपनी सीमित आय से लड़ाई नहीं सड़ सकता है और न ही वह इनके बारे में अनुमान लगा सकता है तथा अन्य व्यक्तियों के साथ मिलकर भी सुरक्षा नहीं कर सकता है।

सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य (Aims of Social Security)

व्यक्ति की प्राकस्मिकताओं की सुरक्षा हेतु समाज सामाजिक सुरक्षा प्रदान करते हैं। ये सामाजिक सुरक्षा के उपाय तीन उद्देश्यों की पूर्ति करते हैं—

1. क्षतिपूर्ति करना (Compensation)—सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत क्षतिपूर्ति करने का सम्बन्ध आय से होता है। किसी श्रमिक की कार्य करते समय मृत्यु होने पर अथवा दुर्घटना होने पर उनके आश्रितों व स्वयं उनके लिए निश्चित रूप से आय प्रदान करना ही इसके अन्तर्गत आता है। भारत का क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act of 1923) इसका एक उदाहरण है।

2. पुनर्स्थापना (Restoration)—इसके अन्तर्गत श्रमिक के बीमार होने पर उसका इलाज करवाना, फिर से रोजगार देना आदि प्राते हैं। भारतीय कर्मचारी बीमा अधिनियम, 1948 (Employees' State Insurance Act, 1948) इसका एक उदाहरण है।

3. रोक लगाना (Prevention)—प्रीवेंटिव बीमारियों, बेरोजगारी, असमर्थता आदि के कारण से उत्पादन क्षमता के नुकसान को रोकने के लिए कदम उठाए जाते हैं। इससे समाज का मानसिक और नैतिक कल्याण होता है।

सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (Scope of Social Security)

सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक शब्द है। इसमें सामाजिक बीमा (Social Insurance) और सामाजिक सहायता (Social Assistance) के प्रतिरिक्त व्यापारिक बीमा से सम्बन्धित कुछ योजनाओं को भी शामिल किया जाता है। किसी भी सामाजिक सुरक्षा योजना में सामाजिक बीमा एक महत्वपूर्ण तत्व है।

सामाजिक बीमा वह योजना है जिसके अन्तर्गत श्रमिकों, मालिकों और राज्य द्वारा एक कोष का निर्माण अग्रदान द्वारा किया जाता है। इस कोष में से बीमा कराने वाले श्रमिक को अधिकारपूर्ण लाभ मिलता है। ये लाभ बीमारी, चोट, प्रसूति, बेरोजगारी, वृद्धावस्था पेंशन आदि के समय मिलते हैं। उदाहरणार्थ हमारे देश में राज्य कर्मचारी बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत मिलने वाले लाभ इसके अन्तर्गत ही आते हैं।

सामाजिक बीमा के अन्तर्गत त्रिपक्षीय योगदान से एक कोष बनाया जाता है। श्रमिक का अंश कम रहता जाता है। श्रमिकों को निश्चित सीमाओं में लाभ प्रदान किए जाते हैं। यह अनिवार्य योजना है। यह व्यक्तिगत दुखों को दूर करता है।

सामाजिक सहायता (Social Assistance) वह सहायता है जो समाज द्वारा निर्धन और जरूरतमन्द लोगों को स्वेच्छा से प्रदान की जाती है। श्रमिकों की क्षतिपूर्ति करना, मातृत्व लाभ और वृद्धावस्था में पेंशन आदि सामाजिक सहायता के

अन्तर्गत आते हैं। सामाजिक सहायता पूर्ण रूप से सरकारी माधनो पर निर्भर है। यह व्यक्ति को निश्चिन परिस्थितियो ढा शनो पर ही प्रदान की जाती है।

सामाजिक सहायता सामाजिक बीमा की पूरक है न कि स्थानापन्न। फिर भी सामाजिक सहायता और सामाजिक बीमा म अन्तर है। सामाजिक सहायता सरकारी योजना है जबकि सामाजिक बीमा धर्मो मानिको और नरुकी अगदान पर निर्भर है। सामाजिक सहायता निश्चिन शनो पर दी जाती है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत बीमा कराए व्यक्ति का मौमिन लाभ मिलेग। शनो साव-साव पतती है।

सामाजिक बीमा और व्यापारिक बीमा (Commercial Insurance) दोनो मे अन्तर है। सामाजिक बीमा अनिवार्य तथा व्यापारिक बीमा ऐन्तिष्ठ है। व्यापारिक बीमा के अन्तर्गत लाभ प्रीमियम के आधार पर दिए जाने है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत लाभ धर्मिको के अगदान से अधिक मिलने हैं। व्यापारिक बीमा केवल व्यक्तिगत जोखिम के लिए प्रदाय किया जाता है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत न्यूनतम जीवन-स्तर बनाए रखने के लिए लाभ प्रदान किए जाने हैं।

इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक योजना है। उभने सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता दोनो को शामिल किया जाता है।

सामाजिक सुरक्षा का उद्गम और विकास (Origin & Growth of Social Security)

सामाजिक जोखिमो को पूरा करने का तरीका भून्काय म गरीब रहन पड़तिर थी। कई देशो मे अधिनियम पास किए गए थे। सामाजिक सहायता इना समाज का दायित्व समझा जाता था। सबसे पहले सन् 1601 मे इंग्लैण्ड मे सामाजिक सहायता हेतु निर्धन कानून (Poor Law) पास किए गए। इसके पश्चात् धीरे-धीरे सरकार द्वारा इस प्रकार की सहायता की माका और किम्प मे सुधार किया गया। अब सामाजिक सहायता सामाजिक बीमा के पूरक रूप मे सामाजिक सुरक्षा का महत्वपूर्ण अंग बन गई है। इंग्लैण्ड मे अनिवार्य बेरोजगार बीमा (Compulsory Unemployment Insurance) के साथ-साथ बेरोजगारी सहायता योजनाएँ (Unemployment Assistance Schemes) स्वाई और मुक्तवन्धिन आधार पर चलाई जा रही हैं।

सामाजिक बीमा (Social Insurance) का उद्गम सर्वप्रथम जर्मनी मे सन् 1883 मे अनिवार्य दुर्घटना बीमा अधिनियम (Compulsory Accident Insurance Act, 1883) पास करने से होता है। इसके पश्चात् वृद्धाश्रम तथा बीमारी आदि के लिए भी अधिनियम बनाए गए। सन् 1883 के पूर्व सन् 1850 और सन् 1883 मे क्रमशः फ्रान और इटली सरकार ने सामाजिक बीमा योजना गुरु कर रही थी।

सन् 1942 मे मर विनियम बेव्रिज द्वारा दी गई व्यापक सामाजिक बीमा और अन्य संघार्यो पर प्रतिबेदन प्रकाशित होने के पश्चात् एक नूनि का सुधार हुआ। यह रिपोर्ट इंग्लैण्ड मे एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करने के

महत्वपूर्ण स्थान रखती है। रोजगार, चिकित्सा, शिक्षा, वृद्धावस्था पेंशन, समान कार्य हेतु समान मजदूरी या वेतन सामाजिक, राजनीति और आर्थिक क्षेत्रों में समानता आदि मूलमूल अधिकार एवं जोखिम हैं जिनके लिए एक विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना होना अत्यन्त आवश्यक है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) ने भी अपने विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में सामाजिक सुरक्षा के सम्बन्ध में प्रस्ताव पारित किए हैं और उन प्रस्तावों के सिफारिशों को सदस्य देशों में लागू करवाने का प्रयास साराहणीय रहा है। इस अन्तर्राष्ट्रीय संस्था ने समय समय पर सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्राष्ट्रीय प्रमाणों का निर्धारण किया है और इसमें साथ ही सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को तैयार करने, मियानवमन करने और प्रसारण आदि के सम्बन्ध में सहाय देशों को तकनीकी सलाह दी है। उदाहरणार्थ भारत में कमचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत कमचारी राज्य बीमा योजना तैयार करने हेतु तकनीकी सलाह दी है।

इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U.K.)

सामाजिक सुरक्षा और बीमा कार्यक्रम वर्तमान समय में ब्रिटेन के सामाजिक जीवन में महत्वपूर्ण अंग हो गए हैं। ब्रिटेन की सामाजिक सुरक्षा का अध्ययन ऐतिहासिक क्रमानुसार तीन भागों में विभक्त कर किया जा सकता है—

- 1 प्राचीन व्यवस्था—निर्धन सहायता कानून,
- 2 वेवरिज योजना के पूर्व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था, एवं
- 3 वेवरिज योजना और सामाजिक सुरक्षा की अन्य वर्तमान व्यवस्थाएँ।

प्राचीन व्यवस्था

सामाजिक सुरक्षा की भावना ब्रिटेन में अति प्राचीन समय से ही विद्यमान थी। पहले बृद्धों, निर्धनों तथा विधवाओं को गिरजाघरों द्वारा सहायता दी जाती थी। कुछ व्यक्ति निजी रूप से भी सहायता देने थे। किन्तु गिरजाघरों की अवस्था अच्छी न होने से इस सम्बन्ध में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक हो गया। सन् 1536 में एक अधिनियम पारित किया गया जिसमें अपाहिजों, निर्धनों और अलसियों को दो प्रकार के मदों में (नाम न करने वालों को) बाँट दिया गया। अपाहिज निर्धनों को राशन दिया जाते थे और वे भिक्षा माँग सकते थे, किन्तु अलसियों को राशन नहीं मिलता था और वे भिक्षा माँगने पर दण्डित किए जाते थे। इसी वर्ष एक अन्य अधिनियम पास करके निर्धनों को तीन श्रेणियों में बाँट दिया गया—बृद्ध और अपाहिज जिनके लिए अन्दा एकत्रित करने की व्यवस्था की गई, योग्य व्यक्ति जो कार्य चाहते हों, एवं अलसों की व्यक्ति जिनके लिए दण्ड की व्यवस्था की गई। इस अधिनियम की व्यवस्थाएँ अधिक दिनों तक न चल सकीं। सन् 1547 में लन्दन में निर्धनों की सहायता के लिए कर लगाए जाने की एक नई योजना चालू की गई। सन् 1593 में एक नया निर्धन अधिनियम बनाया गया। सन् 1601 में एक

महत्वपूर्ण दरिद्रता अधिनियम बना जिसके द्वारा पहले के सभी अधिनियमों को संगठित कर एक रूप दिया गया। सन् 1782 के एक अन्य महत्वपूर्ण अधिनियम 'मिलवर्ट अधिनियम' के अन्तर्गत व्यावाचीशो को अधिभार दिया गया कि मजदूरी की मजदूरी बहुत ही कम है, उन्हें वे 'नियम सहायता कोष' से सहायता दें। यह व्यवस्था अच्छी थी, किन्तु पूंजीपतियों ने इसका दुष्योग किया और धर्मिकों को सहायता दिलाने के उद्देश्य से मजदूरी घटाना प्रारम्भ कर दिया। सन् 1832 में नियुक्त नियम कानून आयोग (Poor Law Commission) के प्रतिवेदन के आधार पर सन् 1834 में एक निर्यन्ता कानून सजोपन अधिनियम (Poor Law Amendment Act) बनाया गया जिसके अन्तर्गत निर्यन्तों को दी जाने वाली सहायता की मात्रा बमिरनरी द्वारा निर्धारित की जाने की व्यवस्था की गई। सन् 1905 में सरकार ने निर्यन्ता की समस्या और इसके विभिन्न पहलुओं को जीव के लिए शाही आयोग र्दठाया जिसने अनेक महत्वपूर्ण सुझाव प्रस्तुत किए, यथा—मुधार-गृहों को समाप्त करना, विभिन्न प्रकार की सहायताओं में सामञ्जस्य स्थापित करना, आयु व परिच तथा साधनों के आधार पर सस्थाओं को बनाना, लैबर एक्सचेंज व्यवस्था करना, केन्द्र द्वारा निर्यन्त सहायता कार्य पर नियन्त्रण रखना आदि। आयोग के सुझावों को धीरे-धीरे कार्यान्वित किया गया। परिणामस्वरूप निर्यन्त सहायता की व्यवस्था समाप्त हो गई। सन् 1909 में वृद्धावस्था पेनन अधिनियम और सन् 1911 में बीमा अधिनियम पारित हुए जिनसे निर्यन्तों को पर्याप्त लाभ मिला।

सन् 1919 में बेरोजगारी बीमा योजना (Unemployment Insurance Scheme) प्रारम्भ की गई। यह योजना श्रमिकों, मालिकों और राज्य के अशदानों पर आधारित है। इसके अन्तर्गत एक वर्ष के वर्ष में 15 हफ्ते 7 शिलिंग का साप्ताहिक लाभ प्राप्त हो सकता था, जराब 18 वर्ष से कम उम्र के श्रमिकों को इसका केवल आधा ही लाभ दिया जाता था।

सन् 1920 में अनिवार्य राज्य बीमा योजना को सभी शारीरिक और गैर-शारीरिक श्रम करने वाले मजदूरों जिनको प्रतिवर्ष 250 पौण्ड से अधिक आय प्राप्त नहीं होती है, पर लागू कर दी गई। अशदान की वरी में वृद्धि कर दी गई। इनके अन्तर्गत मिलने वाले लाभों में वृद्धि करने पुरुष श्रमिक के लिए 15 शिलिंग प्रति सप्ताह और 12 शिलिंग महिला श्रमिक के लिए कर दिए गए तथा 18 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिक को इनसे आधा लाभ मिलेगा। सन् 1931 में राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था अधिनियम (National Economy Act, 1931) पास किया गया जिसके अन्तर्गत बेरोजगारी बीमा अशदानों में वृद्धि तथा इससे प्राप्त लाभों में कमी कर दी गई। सन् 1934 में श्रमिकों को वर्षों में विभाजित कर दिया गया। एवं यंग यह था जिसमें निर्यन्ता कानूनों के अन्तर्गत सहायता मिलनी थी और दूसरे वर्ग में वे श्रमिक रहते गए जो कि बीमा में अपना अशदान देने हैं। सन् 1936 में अशदानों में परिवर्तन किए गए। पुरुष श्रमिक और मालिक द्वारा 9 शिलिंग प्रति सप्ताह तथा महिला श्रमिक द्वारा 8 शिलिंग और राज्य द्वारा इन्हीं के दरावर अशदान करना निश्चित हुआ।

इसी वर्ष कृषि बराजगारी हेतु भी एक बेरोजगारी बीमा योजना लागू की गई। इसमें मासिक श्रमिक और राज्य द्वारा 46 शिफ्ट और महिला श्रमिक के लिए 4 शिफ्ट प्रदान की गई। रात की दूरें पुरुष और महिला श्रमिक हेतु प्रत्येक 14 शिफ्ट और 12 शिफ्ट 6 पैसे प्रति सप्ताह तथा वयस्क और अश्वस्थ के लिए 7 शिफ्ट और 3 शिफ्ट रकम दी गई। यह क प्रस्ताव बेरोजगारी बीमा योजना समाप्त कर दी गई और इसका स्थान सामाजिक सुरक्षा योजना में ले लिया।

सामाजिक सुरक्षा के पूर्व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था

(Social Security Measures before the Beveridge Plan)

ब्रिटेन में सामाजिक सुरक्षा के सदन में प्राचीन व्यवस्था का उल्लेख हम कर चुके हैं। सामाजिक सुरक्षा के इतिहास में दूसरा कारण हम बेवरेज योजना के पूर्व का सामाजिक व्यवस्था को मान सकते हैं। 1942 में सर विलियम बेवरेज ने सामाजिक सुरक्षा के लिए एक बहुत ही व्यापक योजना प्रस्तुत की थी जिस बेवरेज योजना कहा जाता है। इस योजना के आधार पर ही सन् 1946 में कानून बनाकर इंग्लैण्ड के प्रत्येक नागरिक के लिए व्यापक सामाजिक सुरक्षा के पैत्र की व्यवस्था कर दी गई है। इसमें जीवन में घटित हानि का प्रत्येक सप्ताह से सुरक्षा का प्रबंध है। किंतु इस योजना से पूर्व भी इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा के रूप में कुछ कदम उठाए जा चुके थे जिन्हें जानना भी उपयोगी है—

(क) श्रमिक क्षतिपूर्ति (Workmen's Compensation)—ब्रिटेन में सबसे पहले श्रमिक क्षतिपूर्ति के अन्तर्गत व्यवस्था की गई कि यदि श्रमिक मिल-मालिकों की असावधानी के कारण दुर्घटनाग्रस्त हो जाएं तो निम्नलिखित की उद्घोषित क्षतिपूर्ति करनी पड़ेगी। सन् 1897 में श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम (Workmen's Compensation Act) पास हुआ जिसमें उन उद्योगों में लागू किया गया जिनमें जोखिम अधिक था। यह व्यवस्था की गई कि क्षतिपूर्ति की राशि लेने के लिए श्रमिक न्यायालयों की शरण ले सकें। अधिनियम को और अधिक सुधार के लिए सन् 1906 में एक नया अधिनियम पारित किया गया जो सभी उद्योगों में लागू किया गया। इस अधिनियम के अन्तर्गत सभी श्रमिक को मिल-मालिकों द्वारा 250 पौण्ड से कम था। औद्योगिक बीमारियाँ के लिए भी श्रमिकों की क्षतिपूर्ति की व्यवस्था की गई। श्रमिक कारखानों में काम करते समय पूरी तरह घायल हो जाएं तो उन्हें आजीवन मासिक सहायता दिया जाना निश्चित किया गया। मृत्यु हो जाने की स्थिति में श्रमिकों के परिवारों को तीन साल की मजदूरी के बराबर क्षतिपूर्ति दी जाने की व्यवस्था की गई। अधिनियम का दुरुपयोग न किया जाए इसके लिए यह भी रखा गया कि क्षति जान बूझकर घायल श्रमिकों की असावधानी के कारण न हुई हो। सन् 1923 में श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम में एक संशोधन करके यह व्यवस्था की गई कि श्रमिकों को प्रतिरिक्त महायुद्ध के जाने की व्यवस्था की गई। साप्ताहिक वृत्ति की दूरें भी बढ़ाई गई। सेवा के बावजूद श्रमिक क्षतिपूर्ति सम्बंधी यह योजना सन् 1946 तक चली रही जब तक कि इसका स्थान नेशनल इन्शोरेंस इंडस्ट्रियल इन्जरीज स्कीम (National Insurance Industrial Injuries Scheme) ने नहीं ले लिया।

(ख) स्वास्थ्य बीमा (Health Insurance) — राष्ट्रीय स्वास्थ्य (National Health Insurance) सन् 1911 में चालू किया गया। इस योजना के अन्तर्गत 16 वर्ष से ऊपर और 65 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिक जिनकी वार्षिक आय 250 पौण्ड से अधिक नहीं है, सम्मिलित किए गए हैं। इस योजना के अन्तर्गत नकदी और चिकित्सा दो रूपों में लाभ प्राप्त होते हैं। इसके अन्तर्गत व्यक्ति को 15 शिलिंग, अविवाहित महिला को 12 शिलिंग, विवाहित महिला को 10 शिलिंग, 26 सप्ताहों के लिए बीमारी लाभ (Sickness benefits) प्रदान करने का प्रावधान है। चन्दे और नाभ की दरों में सामयिक परिवर्तन किए जाने रहे हैं। असमर्थता लाभ (Disablement benefits) भी क्रमशः 7 शिलिंग, 6 शिलिंग और 5 शिलिंग प्रदान किया जाता है। मातृत्व लाभ में 40 शिलिंग मिलते हैं।

(ग) वृद्धावस्था पेंशन (Old Age Pensions) — यह पेंशन वृद्धावस्था पेंशन अधिनियम सन् 1908 (Old Age Pensions Act, 1908) के अन्तर्गत चालू की गई। इस योजना हेतु वित्तीय व्यवस्था पारामर्श करों से की जाती है। सन् 1925 और सन् 1929 के अधिनियमों द्वारा सभी व्यक्ति जो स्वास्थ्य बीमा योजना के अन्तर्गत आते थे, उनको वृद्धावस्था पेंशन योजना में भी शामिल कर लिया गया। सन् 1938 में श्रमिकों, महिलाओं और मालिकों का अंशदान क्रमशः 5½ पैसे, 3 पैसे और 5½ पैसे थे। 65 और 70 वर्ष की आयु के बीच वाले पुरुष श्रमिक और महिला श्रमिकों को जिनका बीमा करगया हुआ है, 10 शिलिंग प्रति सप्ताह दिया जाता था। इसके साथ श्रमिकों की महिलाओं को भी 10 शिलिंग प्रति सप्ताह दिया जाता था। सन् 1925 में विधवा माताओं और निर्धनों को भी अंशदान के आधार पर पेंशन योजना का लाभ दिया जाने लगा।

सामाजिक बीमा योजनाओं के अतिरिक्त पेंशन योजना, बचत योजना, बेरोजगारी लाभ योजना आदि मालिकों द्वारा चालू की गई थी। देवरिज योजना के पूर्व प्रचलित सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सभी योजनाएँ दोषपूर्ण थीं। इन योजनाओं में जितने ही श्रमिकों को सम्मिलित नहीं किया गया था तथा लाभ व अंशों के आधार पर भी समरूपता का अभाव था।

देवरिज योजना और अन्य व्यवस्थाएँ (The Beveridge Plan & Other Facilities)

सन् 1941 में सर विलियम देवरिज को सामाजिक बीमा और अन्य सेवाओं का अध्ययन करने तथा इनके विषय में सुझाव देने हेतु नियुक्त किया गया। सन् 1942 में इन्होंने एक विस्तृत रिपोर्ट प्रस्तुत की जिसे देवरिज योजना (Beveridge Plan) कहा जाता है। यह एक व्यापक योजना है जिसके अन्तर्गत बेरोजगारी, बीमा अथवा अविवाहित होने पर व्यक्ति और महिलाओं को समुचित प्राय प्रदान की जाती है और विवाह, प्रसूति और मृत्यु के समय भी सहायता दी जाती है।

देवरिज ने सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता के कारणों के साथ तत्त्व बताया है और सभी आवश्यकताओं की विभिन्न बीमा योजनाओं से प्राप्त किया जाना सम्भव बताया है। ये निम्नांकित हैं—

1. घेरोजगारी— किसी समय व्यक्ति को रोजगार न मिलने पर उसे रोजगार लाभ प्रदान किए जाने हैं ।

2 असमर्थता (Disability)—बीमारी प्रवृत्ति दुर्घटना के कारण कार्य करने में असमर्थ होने पर व्यक्ति को असमर्थता लाभ और औद्योगिक पेंशन के रूप में लाभ प्राप्त होता है ।

3 उद्देश्य-क्षय की हानि (Loss of Likelihood) होने पर व्यक्ति को प्रशिक्षण लाभ (Training Benefit) प्रदान किया जाता है ।

4 सेवामुक्ति (Retirement) —उम्र के कारण सेवा-मुक्ति होने पर व्यक्ति को सेवा मुक्ति पेंशन प्रदान की जाती है ।

5 महिला को विवाह सम्बंधी आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु विवाह अनुदान, प्रसूति अनुदान और अन्य आवश्यक लाभ प्रदान किए जाने हैं ।

6. बाह्य सस्कार व्यय (Funeral Expenses) हेतु दाह सस्कार अनुदान प्रदान किया जाता है ।

7 बाल्यावस्था (Childhood) हेतु बच्चों का भत्ता 14 साल की आयु तक शिक्षा प्रदान करने हेतु दिया जाता है ।

8 शारीरिक बीमारी (Physical Disease) हेतु सुपन्न चिकित्सा सुविधाओं द्वारा इलाज किया जाता है । यह व्यापक स्वास्थ्य सेवा और चिकित्सा के बाद पुनर्वास द्वारा प्रदान किया जाता है ।

योजना क्षेत्र (Scope of the Plan)—यह योजना देश के प्रत्येक व्यक्ति पर लागू होती है । इस योजना को लागू करने के लिए देश की जनसंख्या को 6 वर्गों में विभाजित किया गया है—

1 बिना किसी आय-सीमा के सभी कर्मचारियों को जिनको वेतन तथा मजदूरी मिलती है और वे किसी प्रसविदा के अन्तर्गत कार्य करते हैं,

2 मालिक और अन्य व्यक्ति जो लाभपूर्ण व्यवसायों में लगे हुए हैं

3 कामशील आयु की गृहस्थिनियाँ,

4 कामशील आयु के अन्य व्यक्ति जो कि लाभपूर्ण व्यवसायों में नहीं लगे हुए हैं,

5 कार्यशील आयु से नीचे के व्यक्ति अर्थात् स्कूल छोड़ने की आयु से कम आयु वाले, अर्थात् 16 वर्ष से कम आयु वाले बच्चे, एवं

6 कार्यशील आयु से अधिक आयु वाले रिटायर्ड व्यक्ति ।

इस प्रकार इंग्लैण्ड की सामाजिक सुरक्षा योजना, सामाजिक बीमा और सहायता की विद्यमान सभी योजनाओं से व्यापक है तथा यह प्रत्येक व्यक्ति, महिला और बच्चे को किसी न किसी बिन्दु पर इसमें सम्मिलित करता है । उपरोक्त वर्ग सम्पूर्ण जनसंख्या को शामिल करते हैं । मालिक और घनी व्यक्ति लाभ प्राप्त नहीं करते हैं लेकिन उन्हें अश्रदान देना आवश्यक है । बच्चे, रिटायर्ड व्यक्ति और गृहस्थिनियों को किसी प्रकार का अश्रदान नहीं देना पड़ता है ।

योजना के अन्तर्गत अंशदान (Contribution under the Plan)—जहाँ तक योजना में अंशदान देने का प्रश्न है, इसके अन्तर्गत व्यक्ति और महिलाओं के लिए क्रमशः 4 शिलिंग 3 पैसे और 3 शिलिंग 6 पैसे रवे जाने का प्रावधान था। अंशदान में आयु अनुसार अन्तर पाए जाते हैं। इस योजना के अन्तर्गत व्यक्ति और महिला के लिए मालिक द्वारा दिया जाने वाला अंशदान क्रमशः 3 शिलिंग 3 पैसे और 2 शिलिंग 6 पैसे है।

योजना के अन्तर्गत लाभ (Benefits under the Plan)—इस योजना के अन्तर्गत जन्म से मृत्यु तक लाभ प्राप्त होते हैं तथा मृत्यु के पश्चात् आश्रितों को लाभ मिलता है। इस योजना के अन्तर्गत निम्न लाभ प्रदान किए जाते हैं—

1 गृहपतिवर्गों के लाभ (Benefits for Housewives)—गृहपत्नी को किसी प्रकार का अंशदान नहीं देना पड़ता है किन्तु भी उसको छ प्रत्येक के लाभ मिलते हैं—

(a) विवाह हेतु अनुदान 10 पौंड तक।

(b) 25 पौंड का प्रगति अनुदान—प्रत्येक बच्चे के लिए (Maternity Grant for each child born)—यदि रोजगार में लगी है तो।

(c) विधवापन लाभ (Widow's Pension)—प्रथम 26 सप्ताह तक 16 20 पौंड + प्रत्येक बच्चे के लिए 5 65 पौंड (पारिवारिक भत्ते सहित)।

(d) यदि बिना गलती के तलाक दिया जाता है तो उसे विधवा लाभ दिया जाएगा।

(e) पत्नी को अथवा अन्य आश्रित को 9 80 पौंड + 6 10 पौंड के अन्य भत्ते की दर से (साप्ताहिक) बीमारी लाभ (Sickness Benefit) दिया जाता है। बीमारी लाभ की यह साप्ताहिक दर प्रत्येक बच्चे के लिए (पारिवारिक भत्ते सहित) 3 10 पौंड है। उल्लेखनीय है कि यदि पति कमा रहा है तो पत्नी को उपरोक्त बीमारी लाभ 8 90 पौंड प्रति सप्ताह ही मिलेगा, पर यदि पति सेवा निवृत्त हो तो वह पत्नी 4 80 पौंड प्रति सप्ताह पाने की हकदार होगी। 28 सप्ताह बाद बीमारी लाभ के स्थान पर, जहाँ आवश्यक हो, असमर्थता लाभ (Invalidity Benefit) लागू कर दिया जाता है जो उस समय तक लागू रहता है जब तक कि व्यक्ति की असमर्थता बनी रहती है अथवा जब तक कि बीमार व्यक्ति पेंशन की मांग प्राप्त नहीं कर लेता।¹

2. बच्चों का भत्ता (Children's Allowance)—वित्ती भी परिवार में बिना माता-पिता की आय तथा पद को ध्यान में रखे हुए पहले बच्चे को छोड़कर शेष सभी बच्चों को यह लाभ मिलता है। यह भत्ता 8 शिलिंग मिलता है। माता-पिता कमाने के योग्य न होने पर प्रथम बच्चे को भी भत्ता दिया जाता है।

3 बेरोजगारी और बीमारी लाभ (Unemployment & Sickness Benefits)—इसके अन्तर्गत अनेक व्यक्ति को 24 शिलिंग और विवाहित व्यक्ति को

40 शिलिंग प्रति हफ्ते की दर से लाभ मिलता है। एक बेरोजगार व्यक्ति जिसने दो बच्चे और पत्नी है तो उसे 50 शिलिंग प्रति हफ्ते की दर से लाभ मिलता है। यदि कोई 6 मास तक बेरोजगार रहता है तो उसे किसी प्रशिक्षण केन्द्र में प्रवेश लेना पड़ता है। वहाँ उसे बेरोजगारी भत्ते के बराबर प्रशिक्षण भत्ता मिलना है।

इस योजना के अन्तर्गत 13 हफ्ते की प्रसमयाना वाले व्यक्ति को बीमार मान लिया जाता है तो बीमार लाभ दिया जाता है। इसके पश्चात् साप्ताहिक भुगतान उसकी आय के दो तिहाई के बराबर कर दिया जाता है जो कि प्रमाण दर से कम नहीं होगा।

इस योजना में श्रमिक क्षतिपूर्ति का प्रावधान भी है। यदि दुर्घटना घातक है तो उसके व्यक्तियों को एक मुश्न में 300 पौण्ड का अनुदान दिया जाता है।

4. दाह सस्कार अनुदान (Funeral Grant)—विभिन्न व्यक्तियों को आयु के अनुसार मृत्यु होने पर दाह सस्कार हेतु अनुदान दिया जाता है। वरस्क की मृत्यु पर 20 पौण्ड, 10 से 21 वर्ष की आयु वालों की मृत्यु पर 15 पौण्ड, 3 से 10 वर्ष की आयु वालों की मृत्यु पर 10 पौण्ड और 3 वर्ष का कम आयु वाले की मृत्यु पर 6 पौण्ड दाह सस्कार के रूप में अनुदान देने का प्रावधान है।

5. वृद्धावस्था पेंशन (Old Age Pensions)—इस योजना के अन्तर्गत व्यक्ति को 65 वर्ष तथा महिला को 60 वर्ष की उम्र प्राप्त कर लेने पर वृद्धावस्था पेंशन प्रदान की जाती है। यह पेंशन भरेले व्यक्ति को 23 शिलिंग और विवाहित जोड़े को 40 शिलिंग दी जाती है।

योजना का प्रशासन और लागत (Administration & Cost of the Plan)—मर देवरिज का मत था कि इस योजना के प्रशासन के लिए एकीकृत प्रशासन का दायित्व होना चाहिए और इसके लिए सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय एक सामाजिक बीमा कोष के साथ स्थापित करना चाहिए। प्रारम्भ में यह सकारण स्वीकार नहीं की गई। लेकिन बाद में राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय (Ministry of National Insurance) का सृजन किया गया।

इस योजना की लागत सन् 1945 और 1965 में क्रमशः 697 पौण्ड और 858 पौण्ड घाँकी गई। यह लागत और भी अधिक बढ़ी है क्योंकि कीमतों में निरन्तर वृद्धि हो रही है।

योजना का क्रियान्वयन (Implementation of Plan)—सरकार द्वारा बेचरिज योजना को देश में सामाजिक सुरक्षा का ढाँचा तैयार करने हेतु मामान्य रूप से स्वीकार कर लिया गया। युद्धोत्तर काल के पश्चात् विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करने के लिए कई अधिनियम पास किए गए जो कि जुलाई, 1948 से लागू हुए। वर्तमान समय में परिवार भत्ता, राष्ट्रीय बीमा, औद्योगिक दुर्घटना बीमा, राष्ट्रीय सहायता और राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा आदि क़ानूनों में इंग्लैण्ड में न्यूनतम जीवन स्तर बनाए रखने के लिए सामाजिक सुरक्षा प्रणाली प्रचलित है।

परिवार भत्ता अधिनियम, सन् 1945 (Family Allowance Act of

1945) के अन्तर्गत सबसे पहली योजना प्रथम बच्चे को छोड़कर अन्य बच्चों को भत्ता देने के लिए चलाई गई। इन भत्तों की दर में समय-समय पर परिवर्तन किया गया है।

राष्ट्रीय बीमा अधिनियम, सन् 1946 (National Insurance Act, 1946) के अन्तर्गत वे सभी बच्चे आ जाते हैं जो कि स्कूल को छोड़ने की उम्र से अधिक के हैं। वृद्ध व्यक्ति, बच्चे, विवाहित महिलाओं और कम आय वाले व्यक्तियों को छोड़कर सभी को इसमें निश्चित अंशदान प्रति सप्ताह देना पड़ता है। अंशदान देने वालों को तीन वर्गों—निवृत्त व्यक्ति, स्वयं निवृत्त व्यक्ति और अनियोजित व्यक्ति—में बांटा गया है। अधिनियम के अन्तर्गत बीमारी, बेरोजगारी, प्रसूति, निधन, सरसक भत्ता, रिटायर्ड पेंशन और मृत्यु अनुदान प्रादि विभिन्न प्रकार के लाभ मिलते हैं। प्रथम वर्ग वाले व्यक्तियों को सभी लाभ प्राप्त होते हैं। दूसरे वर्ग वाले व्यक्तियों को बेरोजगारी और औद्योगिक दुर्घटनाओं हेतु लाभों को छोड़कर शेष सभी लाभ प्राप्त होते हैं। तीसरे वर्ग में आने वाले व्यक्तियों को बीमारी, बेरोजगारी औद्योगिक दुर्घटनाओं और प्रसूति लाभों को छोड़कर सभी लाभ मिलते हैं।

राष्ट्रीय बीमा (औद्योगिक दुर्घटनाएँ) अधिनियमों द्वारा सन् 1946 के पश्चात् कार्य करते समय हुई दुर्घटनाओं और औद्योगिक बीमारियों प्रादि के लिए बीमा योजना चलाई गई है। औद्योगिक चोट अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक बीमारी अथवा दुर्घटना पर तीन प्रकार के लाभ प्रदान किए जाते हैं—

(i) दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण अस्थायी रूप से प्रति सप्ताह चोट भत्ता (Injury Allowance) दिया जाता है। यह चोट अथवा बीमारी के कारण कार्य करने में अक्षम्य होने पर दिया जाता है। यह लाभ 26 सप्ताह तक की अवधि हेतु दिया जाता है। प्रति सप्ताह भत्ता दर £12.55 + dependant's allowances है।¹

(ii) चोट अथवा बीमारी के परिणामस्वरूप श्रमिक की असमर्थता लाभ (Disablement Benefit) दिया जाता है। यह चोट लाभ अवधि (Injury Benefit Period) समाप्ति के पश्चात् दिया जाता है। यह अधिक से अधिक £ 19 + dependants' allowances हो सकता है।²

(iii) मृत्यु लाभ (Death Benefit) जब किसी दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण श्रमिक की मृत्यु हो जाती है यह उसके आश्रितों को दिया जाता है। बचस्क के लिए यह सामान्यतः 30 पौण्ड और बच्चों के लिए कुछ कम है।

राष्ट्रीय सहायता अधिनियम, 1948 (National Assistance Act of 1948) के अन्तर्गत जरूरतमन्द व्यक्तियों को सहायता दी जाती है। जिन व्यक्तियों को भूतकाल में राज्य और स्थानीय सरकारों द्वारा सहायता दी जाती थी वे श्रमिक या व्यक्ति भी इस अधिनियम में शामिल किए गए हैं। जो लोग सामाजिक सुरक्षा

सेवाओं के अन्तर्गत नहीं आते हैं तथा अपने आप को बनाए रखने में असमर्थ हैं उन सभी को वित्तीय सहायता दी जाती है। कुछ दशाओं में बर्त्याणकारी सेवाएँ शुरू की गई हैं जिनके अन्तर्गत बेघरवार और अपय लोगो को शरणार्थी दृष्टि में प्रवेश दिया जाता है।

राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा के अन्तर्गत सभी ब्रिटिश नागरिकों को चिकित्सा सुविधाएँ दी जाती हैं, चाहे वे अन्नदान देने में असमर्थ नही। सभी आगत सरकार पर वरती है।

परिवार भत्तों, राष्ट्रीय बीमा और औद्योगिक चोट योजना के प्रशासन के लिए पेंशन और राष्ट्रीय बीमा मंत्रालय (Ministry of Pensions & National Insurance) की स्थापना कर दी गई है। इसका मुख्यालय लन्दन में रखा गया है। प्रादेशिक और स्थानीय कार्यालय भी स्थापित किए गए हैं। राष्ट्रीय सहायता और राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा का प्रशासन जर्मन राष्ट्रीय सहायता मण्डल (National Assistance Board) और स्वास्थ्य मन्त्री द्वारा किया जाता है।

बाल अधिनियम 1948 (Children Act of 1948) के अन्तर्गत स्थानीय सरकारों का यह दायित्व है कि कोई भी 17 वर्ष से कम आयु का बच्चा जिसके माता-पिता नहीं हैं अथवा जिसे त्याग दिया गया है अथवा उसके माता-पिता उसकी देखभाल नहीं कर सकते हैं, को अपनी देखभाल में ले लें। इसके अतिरिक्त कुछ ऐच्छिक संगठनों द्वारा भी बर्त्याणकारी कार्य किए जा रहे हैं। उदाहरणार्थ सामाजिक सेवाओं की राष्ट्रीय परिषद्, परिवार बर्त्याण सघ, प्रसूति एवं बच्चा बर्त्याण की राष्ट्रीय परिषद्। ब्रिटिश रेडक्रॉस सोसाइटी ने भी महत्वपूर्ण बर्त्याणकारी सेवाएँ प्रदान की हैं।

इस प्रकार इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा की एक व्यापक योजना वर्तमान समय में है। जन्म से मृत्यु और मृत्यु के पश्चात् उसके अधिनो को भी सामाजिक सुरक्षा योजना के अन्तर्गत लाभ प्रदान किए जाते हैं।

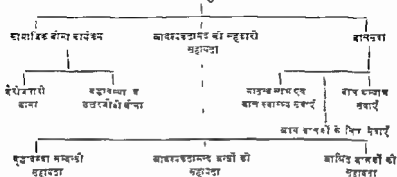
अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U. S. A.)

"कोई भी व्यक्ति जो जिसका बनना चाहता था उसे 160 एचडू भूमि अमेरिकी सरकार द्वारा प्रदान की जाती थी। यह सामाजिक सुरक्षा का प्रारम्भिक स्वरूप था।" अमेरिका एक घनी देश है जहाँ पर रोजगार का उँचा स्तर बनाए रखने में सफलता मिली है। फिर भी व्यक्ति स्वयं औद्योगीकरण से उत्पन्न जोखिमों से अपने आप रक्षा नहीं कर सकता है, इसलिए अमेरिकी सरकार ने भी इन जोखिमों से रक्षा करने हेतु सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ शुरू की हैं।

अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा का अधिनियम सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 (Social Security Act, 1935) के पास होने के बाद हुआ। इस

अधिनियम में समय-समय पर संशोधन किए गए हैं। वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा का टींचा निम्न प्रकार है—

वर्तमान सामाजिक सुरक्षा की योजना



सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 एक मधीन अधिनियम है। यह अधिनियम वृद्धावस्था एवं उत्तरजीवी बीमा योजना को ही चलाता है और वेच योजनाएँ राज्य सरकारों द्वारा मधीन सरकार के कोषों की मध्यता से चलाई जाती हैं। सामाजिक सुरक्षा के अनुबंध निम्न योजनाएँ चलाई गई हैं—

1. वृद्धावस्था, उत्तरजीवी और अशक्तता बीमा (Old Age, Survivors & Disability Insurance)

इसका प्रभावित सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 में मधीन सरकार के अधीन है। वृद्धावस्था पेगल पद्धति हेतु मासिक और कर्मचारी नुपदान करते हैं। यह अधिनियम में 1939 में सन्तोषन करके रिटायरमेंट के पढ़ने या बाध नृगु को प्राप्त होने वाले व्यक्ति की पत्नी और बच्चों को भी पेगल देने का प्रावधान रखा गया। मन् 1956 में अशक्तता के लान को भी इस अधिनियम में शामिल कर दिया गया।

वृद्धावस्था और उत्तरजीवी बीमा का विल प्रत्येक मासिक और श्रमिकों की कर देव वार्षिक आय (4200 डॉलर तक) का 2-2 प्रतिशत तथा स्वयं निर्धारित व्यक्तियों की आय का 3% द्वारा फिना जाता है। यह दर उच्च समय तक बढ़ाई जानी रहेगी जब तक मासिक व श्रमिकों के लिए 4% और स्वयं निर्धारित व्यक्तियों के लिए 6% न हो जाए।

व्यक्तियों को 65 वर्ष पर और औरों को 62 वर्ष पर रिटायरमेंट पेगल दी जाती है। मन् 1957 में अकेले व्यक्ति के लिए अविश्वन पेगल 108.50 डॉलर प्रतिमाह थी और विवाहित के लिए यह 162.80 डॉलर थी। एक विधवा, को 81.50 डॉलर, एक विधवा और एक बच्चे को 162.80 डॉलर, एक विधवा

घोर दो वच्चे को 200 डॉलर दिया जाता है। यदि आधिनो को अनिरिक्त नहीं दिया जाता है तो असमर्थता पेन्शन दुर्भावस्था पेन्शन ही होगी। इस अधिनियम में असमर्थ व्यक्तियों का शीघ्र पुनर्वास कराने का भी प्रावधान रखा गया है।

2. बेरोजगारी बीमा

(Unemployment Insurance)

तीसरी की महान् मन्दी में बड़ी साल अमेरिकी बेरोजगार हो गए। बेरोजगार गति में असमर्थ रहे। इस आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए बेरोजगारी बीमा का ना लागू की गई। सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 में ही इसका प्रावधान रखा गया है जिसका वित्त प्रबन्ध मातृको के अशदान से होगा। सामान्य प्रमाण (General Standards) निर्धारण सघीय सरकार करती है और विस्तार से प्रावधान राज्यों द्वारा तैयार किए जाते हैं। किसी भी उद्योग का मालिक यदि वर्ष में कम से कम 20 हफ्ते चार या चार से अधिक व्यक्तियों को काम में लगाता है तो उसे बेरोजगारी बीमा कोष (Unemployed Insurance Fund) अशदान देना पड़ता है। अमेरिका का नियोजित व्यक्तियों का दो तिहाई भाग इस योजना के अन्तर्गत आता है। बेरोजगार व्यक्तियों को दिया जाने वाला मुगतान व अवधि विभिन्न प्रान्तों में अलग-अलग है। सामान्यतया यह राशि धर्मिक की मजदूरी का आधार होती है। कुछ राज्यों में आधितो की सख्या के आधार पर इसमें वृद्धि कर दी जाती है इस योजना से न केवल बेरोजगार व्यक्ति व उसके आधितो की ही सुरक्षा मिलती है बल्कि उसको यह अवसर प्रदान करती है कि उसकी योग्यता व अनुभव वाली नौकरी की तलाश कर सके। इसके साथ ही मन्दी से अर्थ-व्यवस्था की रक्षा भी करती है।

3. सार्वजनिक सहायता

(Public Assistance)

सन् 1935 के सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के अन्तर्गत इस प्रकार सहायता का प्रावधान रखा गया है। यह सहायता तीन वर्गों को प्रदान की जाती है —

(i) जरूरतमन्द वृद्ध व्यक्तियों को जिनको बीमा योजना के अन्तर्गत सहायता या लाभ नहीं मिलते हैं उनको सार्वजनिक सहायता देकर उनकी मदद की जा सकती है।

(ii) वे वच्चे जिनको माता-पिता की मृत्यु, असमर्थता या अनुपस्थिति के कारण त्याग दिया गया है उन्हें भी इस प्रकार की सहायता देने का प्रावधान है।

(iii) जरूरतमन्द अन्धे व्यक्ति भी इसके अन्तर्गत शामिल किए गए हैं।

सन् 1950 में इस योजना को स्थाई या पूर्ण रूप से असमर्थता प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को भी शामिल कर लिया गया है।

इस प्रकार की सहायता जरूरतमन्द व्यक्तियों को राज्य सरकारों द्वारा दी जाती है। इसको वित्तीय सहायता सघीय सरकार द्वारा दी जाती है।

4. श्रमिक क्षतिपूर्ति (Workmen's Compensation)

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अतिरिक्त राज्य व सघीय सरकार द्वारा कर्मचारियों को क्षतिपूर्ति करने का भी प्रावधान है। सबसे पहले सघीय कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1908 (Federal Employee's Compensation Act of 1908) पास किया गया था। धीरे-धीरे अन्य राज्यों में भी इस तरह के अधिनियम पास कर दिए गए हैं। सन् 1948 से सभी राज्यों में इस प्रकार के अधिनियम से सुरक्षा प्रदान की जाती है। मृत्यु होने पर शह्र सप्ताह व्यय तथा माधितो को नकदी लाभ दिए जाते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत चोट की लागत को उत्पादन की लागत माना जाता है। विभिन्न राज्यों में ब्याई, अस्पष्टता तथा मृत्यु पर दिए जाने वाले मुआवजे की राशि अलग-अलग है। अस्पष्टता के लिए कर्मचारी को औसत मजदूरी का 2/3 भाग दिया जाता है। मुगलान अर्थात् भी विभिन्न राज्यों में 104 से 700 सप्ताह तक है। कुछ राज्यों में समयवधि और मुगलान की सीमाएँ निश्चित हैं जो क्रमशः 260 से 800 सप्ताह और 6500 डॉलर से 20,000 डॉलर तक है।

व्यावसायिक बीमारियों से होने वाली असमर्थता को भी चोट की भर्ति लाभ प्रदान किए जाने चाहिए। इसके विषय में भी विभिन्न राज्यों में कानून बनाए गए हैं।

5. बीमारी अथवा अस्थायी असमर्थता (Sickness or Temporary Disability)

असफल में बीमार होने पर बीमारी लाभ नकदी के रूप में प्रदान किए जाते हैं। दीर्घकालीन बीमारी की प्रारम्भिक अवस्था में भी यह लाभ दिया जाता है। इस प्रकार का लाभ सघीय और राज्य सरकारों द्वारा अलग-अलग वर्गों के श्रमिकों को प्रदान किए जाते हैं। यह लाभ 20 सप्ताह तक के लिए श्रमिक की मजदूरी का आधा हिस्सा दिया जाता है।

पूरातया अथवा स्थायी रूप से असमर्थता होने पर स्वयं व उसके आश्रितों को मासिक लाभ प्रदान किए जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत असमर्थ व्यक्तियों को व्यावसायिक पुनर्वास सेवा के सघीय राष्ट्रीय कार्यक्रम (Federal State Programme of Vocational Rehabilitation Service) के पुनर्वास को प्रोत्साहन दिया जाता है। सघीय सरकार द्वारा मुद्र में हुए अपङ्ग व असमर्थ व्यक्तियों को भी क्षतिपूर्ति दी जाती है।

6. बच्चों के लिए कार्यक्रम (Programmes for Children)

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 1935 के अन्तर्गत बच्चों को बीमा लाभ अथवा सहायता प्रदान करने का भी प्रावधान रखा गया है। सघीय सरकार राज्य सरकारों को प्रमूति और शिशु स्वास्थ्य सेवाओं, अपंग बच्चों की सेवा और अन्य शिशु-वत्वाण

सेवाओं के चलाने के लिए कानून बनाती है तथा इन सभी सेवाओं के लिए राज्य सरकारों को अनुदान भी दिया जाता है।

उपरोक्त सामाजिक सुरक्षा सेवाओं के अतिरिक्त ऐच्छिक आधार पर चलाई जाने वाली विभिन्न स्वास्थ्य प्रथमोपचार्य बीमा सेवाएँ अमेरिकी श्रमिकों के लिए चलाई जाती हैं। निजी संस्थाएँ भी सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ, उदाहरणार्थ बीमार और जहूरतमन्द, पाठशालाओं और अस्पतालों के लिए विभिन्न लाभप्रद सेवाएँ प्रदान करती हैं।

रूस में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U S S R)

रूस में सामाजिक सुरक्षा उपायों की संवैधानिक गारण्टी दी गई है और उनको प्राप्त करने के तीन कारण हैं—

1. रूस की सर्वोच्चवस्था का सीधे तौर से विचार हो रहा है तथा बढ़ती हुई राष्ट्रीय भाव में से हिस्सा दिलाने के लिए सामाजिक सुरक्षा लागू करनी होती है,

2. समाजवादी देश होने के कारण लोगों का कल्याण बढ़े, एवं

3. श्रम संधी द्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के त्रिपान्वयन में सहयोग से प्रभावपूर्ण त्रिपान्वयन प्राप्त करने में सहायता मिलती है।

रूस में सामाजिक सुरक्षा सभी श्रमिकों और कर्मचारियों पर लागू होती है। सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी, शारण्टीड रोजगार, शिक्षा मुद्रिषा, प्रमूति लाभ, श्रमिक क्षतिपूर्ति, वृद्धावस्था पेंशन, असमर्थता पेंशन, उत्तरजीवी पेंशन, व्यावसायिक बीमारियों के विरुद्ध बीमा, अश्रमार्थ और वृद्धावस्था ग्रहों हेतु प्रावधान, स्वास्थ्य और सेनीटोरिया के लिए विस्तृत प्रावधान आदि उपाय प्रथम योजनाएँ शामिल की गई हैं। सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ मामुदायिक कामों के कर्मचारियों को भी प्रदान की जाती हैं।

रूस में सामाजिक बीमा की विशेषताएँ (Features of Social Insurance in U S S R)

रूस में सामाजिक बीमा योजना की प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. केवल नियोजित व्यक्तियों का बीमा किया जाता है।

2. बेरोजगारी बीमा योजना नहीं है। कानून से बेरोजगारी को समाप्त कर दिया गया है।

3. बीमा के पूर्ण लाभों को प्राप्त करने हेतु श्रम संधी का सदस्य होना पूर्व शर्त है। गैर सदस्यों को केवल प्राथम लाभ दिए जाते हैं।

4. सामाजिक बीमा योजनाओं का समन्वय, प्रशासन और निरोक्षण का कार्य श्रम संधी द्वारा किया जाता है। श्रम संधी की केन्द्रीय संस्था का स्वयं का अपना सामाजिक बीमा विभाग है।

5. सामाजिक बीमा की लागत का बहुत सम्बन्धित संस्थान द्वारा किया जाता है। इसमें सम्बन्धित संस्थान द्वारा अक्षदान दिया जाता है।

6 रूस की सामाजिक बीमा योजना न केवल श्रमिकों के कल्याण में वृद्धि का साधन है, बल्कि यह आर्थिक विकास में उत्पादन में वृद्धि करने का भी एक प्रमुख साधन मानी जाती है।

7 यदि कोई श्रमिक सामाजिक बीमा योजना के अन्तर्गत मिलने वाले लाभों के प्रशासन और श्रम संधि के हस्तक्षेप से चोई शिकायत रखता है तो इसके लिए वह गारण्टीड सामाजिक सुरक्षा लाभों हेतु स्थानीय न्यायालय में प्रभिल कर सकता है।

वर्तमान समय में रूस में श्रमिकों के अस्पष्ट असमर्थ होने पर सहायता तथा स्थाई असमर्थता व वृद्धावस्था के लिए पेंशन देने का प्रावधान है। यदि किसी श्रमिक को चोट अथवा बीमारी के कारण अस्पष्ट असमर्थता हो जाती है तो उसे उनकी प्रोसेस मजदूरी का अर्ध-प्रतिशत सहायता के रूप में दिया जाता है।

सामाजिक बीमा योजना

रूस में प्रारम्भिक कठिनाइयों के कारण सामाजिक बीमा योजना के सिद्धान्तों को नवीन आर्थिक नीति के अन्तर्गत सन् 1922 में शुरू किया गया। एक श्रम संहिता की घोषणा की गई। इसके अन्तर्गत चिकित्सा, अस्पष्ट असमर्थता पर लाभ, दाह-संस्कार हेतु भुगतान, अक्षमता, वृद्धावस्था अथवा मृत्यु के पश्चात् पेंशन आदि का प्रावधान रखा गया था। रूस में सामाजिक बीमा योजना का वित्त प्रबन्ध प्रबन्धकों द्वारा किया जाता है। प्रबन्ध श्रमिकों के मजदूरी बिल का कुछ प्रतिशत सामाजिक बीमा कोष (Social Insurance Fund) में जमा कराते हैं। इसी अनुपात में वे श्रमिकों की मजदूरी में से घटा लेते हैं। यह प्रतिशत 4.4 से 9.8 तक होता है जो कि उत्पादन की दशाओं पर निर्भर करता है। श्रमिकों को कुछ भी भुगतान नहीं करना पड़ता है। चिकित्सा सहायता वस्तु के रूप में दी जाती है जो कि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत न आकर सामाजिक सेवाओं के अन्तर्गत आती है। सामाजिक बीमा योजना केवल नियोजित श्रमिकों पर ही लागू होती है। कृषि श्रमिक इसके अन्तर्गत नहीं आते हैं क्योंकि उनकी रक्षा किसानों के सामूहिक संगठनों (Peasants' Collective Organisations) द्वारा की जाती है।

रूस की सामाजिक बीमा योजना के निम्नलिखित सिद्धान्त हैं—

1. सन् 1933 से ही इस योजना का प्रशासन श्रम संधि द्वारा किया जाता है। इस योजना की सस्थाएँ कोष और कार्य सभी श्रम संधि के हैं।

2. इस योजना के अन्तर्गत केवल नियोजित व्यक्तियों का ही बीमा किया जाता है।

3. इस योजना में अशदान केवल नियोजकों या मालिकों द्वारा ही दिए जाते हैं। मालिक एक मुक्त में ही सामाजिक बीमा कोष में श्रमिकों की मजदूरी बिल का प्रतिशत के रूप में जमा करा देता है।

4. इस योजना के अन्तर्गत मिलने वाले लाभ केवल उन्हीं श्रमिकों को दिए जाते हैं जिन्होंने श्रम संधि की सदस्यता ग्रहण कर ली है। जो सदस्य नहीं हैं उनको केवल आधे लाभ ही मिलते हैं।

5 यह योजना सरकारी आन्दोलन के रूप में श्रम की स्थिरता और उत्पादन में वृद्धि हेतु चलाई जाती है। सबसे अधिक लम्बे समय तक कार्य करने वाले को ही अधिक लाभ मिलते हैं।

6 बेरोजगारी बीमा समाप्त कर दिया गया है। यह सन् 1930 में प्रथम पंचवर्षीय योजना में मानव-शक्ति की माँग में वृद्धि करके समाप्त कर दिया गया है।

रोजगार के कारण बीमारी अथवा चोट से यदि अस्थायी असमर्थता हो जाती है तो औसत घामदनी का जल-प्रतिफल लाभ के रूप में श्रमिक को दिया जाता है। अन्य मामलों में नौकरी की अवधि के आधार पर लाभ प्रदान किए जाते हैं। उदाहरणार्थ 6 या अधिक वर्ष की नौकरी वाले को 100%, 3 से 5 वर्ष के रोजगार हेतु 80% 2 से 3 वर्ष हेतु 60% और 2 वर्ष से कम को 50% औसत मजदूरी का भाग लाभ के रूप में दिया जाता है। श्रम संधी की सदस्यता न होने पर इन लाभों का प्राप्ता मिलेगा।

प्रत्येक व्यक्ति और महिला जिन्होंने जमना 60 और 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली है, पेंशन प्राप्त करने के अधिकारी हैं। रोजगार के कारण बीमारी और चोट से उत्पन्न स्थायी असमर्थता (Permanent Disability) हेतु भी पेंशन दी जाती है। दूसरे मामलों में यह आयु और रोजगार की अवधि पर निर्भर करता है। पेंशन की राशि श्रमिकों को अन्त में मिलने वाली मजदूरी पर निर्भर करती है। अधिकतम पेंशन अन्तिम मजदूरी का 66% दी जाती है।

सामाजिक बीमा योजना के अन्तर्गत रूस में बीमारी की चिकित्सा तथा अन्य सुविधाओं में वृद्धि करने हेतु सामाजिक सेवाएँ प्रदान की जाती हैं। ये सेवाएँ निम्नलिखित हैं—

1 प्रत्येक व्यक्ति को नि शुल्क चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

2 किसी भी सस्थान में निरन्तर 11 माह तक कार्य करने पर 2 सप्ताह की वेतन सहित छुट्टियाँ दी जाती हैं।

3 श्रम संधी और औद्योगिक सस्थानों द्वारा चलाए जाने वाले विश्राम-गृहों का भूमिको द्वारा उपयोग करना। यह उपयोग उनकी नौकरी की अवधि पर निर्भर करता है।

4 रविवार तथा अन्य सार्वजनिक छुट्टियों पर कस्बों में स्थित रेस्ट पार्कस आदि का उपयोग करना।

5 सभी को प्राथमिक शिक्षा की नि शुल्क सुविधाएँ प्रदान करना।

6 प्रत्येक महिला को मातृत्व लाभ (Maternity Benefits) प्रदान करना।

माताओं का कल्याण और उनको सुरक्षण प्रदान करना सरकार का प्राथमिक दायित्व समझा जाता है। इसके विषय में कई श्रम कानून बनाए गए हैं। किसी भी गर्भवती महिला को रोजगार देने से मना करना कानूनी अपराध है। इसके उल्लंघन पर 11 माह की जेल तथा 1000 रूबल आर्थिक दण्ड दिया जा सकता है।

महिला की मजदूरी में से किसी प्रकार की कटौती नहीं की जाएगी। गर्भावस्था में हल्का काम दिया जाता है। उनको ट्राम्स, रेल व बसों में सुरक्षित स्थान प्रदान किए जाते हैं। यदि 2 वर्ष का बच्चा बीमार हो जाता है तो उसकी माता को विशेष छुट्टी प्रदान की जाती है।

रूस में अविवाहित माताओं और उनके बच्चों को भी सुरक्षा प्रदान करने का प्रावधान है। बच्चे के पालन-पोषण हेतु राज्य की ओर से भत्ता दिया जाता है। अन्य माताओं को जो सुविधाएँ व लाभ मिलते हैं वे ही अविवाहित माताओं को भी मिलते हैं। अधिक बच्चों वाली माँ को रूस में विशेष भत्ता भी दिया जाता है।

भारत में सामाजिक सुरक्षा: (Social Security in India)

भारत में सामाजिक सुरक्षा एक नया दृष्टिकोण नहीं है। कुछ नियोजक पहले से ही अपने श्रमिकों को पेंशन, प्रोविडेंट फंड और ग्रेज्यूटी आदि लाभ देते थे और कल्याणकारी कार्य भी किए गए हैं। इस सन्दर्भ में हमारे देश में धर्म कानूनों का भी अभाव नहीं रहा है। सन् 1947 से पूर्व ही हमारे देश में श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 और विभिन्न प्रान्तों में मातृत्व लाभ अधिनियम पास किए जा चुके थे।¹

किसी भी देश में सामाजिक सुरक्षा की योजना शुरू करने हेतु अन्य उपाय भी काम में लेने पड़ते हैं उदाहरणार्थ पूर्ण रोजगार नीति, श्रमिकों की सुरक्षा और श्रमिकी कार्य दशाओं हेतु विधान, चिकित्सा, शिक्षा और आवास सुविधाएँ, आदि। हमारे देश में विशेष रूप से औद्योगिक श्रमिकों हेतु सामाजिक सुरक्षा शुरू की गई है।²

हमारे देश में यद्यपि प्राचीन समय से ही संयुक्त परिवार प्रथा, पंचायत, निर्धन गृहो आदि सामाजिक समस्याओं द्वारा ज़रूरतमन्दों को कुछ-न-कुछ सहायता मिल जाती रही है, लेकिन सामाजिक सुरक्षा पर दूसरे महायुद्ध तक कोई विशेष ध्यान नहीं दिया गया। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1931) तक वे इस प्रकार की योजना की आवश्यकता पर जोर नहीं दिया क्योंकि हमारे देश में स्थायी श्रम-शक्ति का अभाव था और श्रमिक परिवर्तन (Labour Turnover) भी अधिक होता था।

बेवेन्डिज़ रिपोर्ट (Bevendix-Report) के प्रकाशन के पश्चात् भारत में सामाजिक बीमा योजना पर ध्यान दिया जाने लगा। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् विभिन्न देशों में समाजवादी सरकारों की स्थापना हुई तथा श्रमिक असंतोष के कारण श्रमिकों की स्थिति सुधारने हेतु कई देशों में सामाजिक बीमा योजना तैयार की गई। हमारे देश में भी सामाजिक सुरक्षा योजनाएं प्रारम्भ करने की दिशा में विभिन्न कदम उठाए गए।

1. *Giri, V P* : Labour Problems in Indian Industry, p. 262.

2. *Vaid, K. N* : State & Labour in India, p. 110.

भारत में वर्तमान स्थिति (Present Position in India)

एक पूरा सामाजिक बीमा योजना में निम्नलिखित मुख्य-मुख्य तत्त्व पाए जाते हैं—

- (1) बीमारी और प्रसवपूर्व बीमा
(Sickness and Invalidity Insurance)
- (2) दुर्घटना बीमा (Accident Insurance)
- (3) प्रसूति बीमा (Maternity Insurance)
- (4) बेरोजगारी बीमा (Unemployment Insurance)
- (5) वृद्धावस्था बीमा (Old Age Insurance)
- (6) उत्तरजीवी बीमा (Survivorship Insurance)

उपरोक्त भावगम्यताओं के लिए अभी हमारे देश में पूर्ण रूप से सामाजिक बीमा योजना शुरू नहीं की गई है। केवल कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (Employees' State Insurance Act, 1948) और कर्मचारी प्रोवीडेंट फंड अधिनियम, 1952 (Employees' Provident Fund Act of 1952) पास करके इस दिशा में कदम उठाया गया है। वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत अधिकांश योजनाओं का समावेश किया गया है—

1 औद्योगिक दुर्घटनाओं और बीमारियों हेतु क्षतिपूर्ति का प्रावधान धमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act, 1923) के अन्तर्गत किया गया है।

2 महिला धमिकों को मातृत्व लाभ, मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत दिए जाते हैं।

3 स्वास्थ्य बीमा कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत किया जाता है।

4 छंटनी मुआवजा (Retrenchment Compensation) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के तहत दिया जाता है।

5 प्रोवीडेंट फंड का प्रावधान कर्मचारी प्रोवीडेंट फंड अधिनियम, 1952 (Employees' Provident Fund Act, 1952) के अन्तर्गत है।

6 बीमता लाभ भविष्य निधि (प्रोवीडेंट फंड) प्रकीर्ण उपवास अधिनियम, 1948

7 उपदान (ग्रैजुटी) अध्यायी अधिनियम 1972 के अन्तर्गत कर्मचारियों को आनुनादिक का हकदार बनाया गया है। सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत वर्तमान में प्रचलित विभिन्न अधिनियमों को विस्तार से समझना उपयोगी होगा।

धमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act of 1923)

इस अधिनियम का उद्देश्य किसी औद्योगिक दुर्घटना तथा औद्योगिक बीमारी

से श्रमिक को क्षतिपूर्ति करना होता है। दुर्घटना से श्रमिक की मृत्यु हो सकती है अथवा स्थाई एवं अस्थायी असमर्थता प्राप्त होती है। इस आकस्मिकता में वधान करने हेतु नियोजक द्वारा श्रमिकों को क्षतिपूर्ति करना एक वैधानिक दायित्व है।

यह अधिनियम रेल कारखानों, नाविक व समुद्र पर काम करने वाले कुछ श्रमिकों, डाक तार, नहर, धातु, रबर, कच्चा दवागो म काम करने वाले श्रमिकों, विद्युत्, स्टेगरी, गोशमो, बेवन पाने पाने, मोटर ड्राइवरो आदि तथा 10 या 10 से अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करत हैं और 500 रु मानिक से अधिक बेवन न पाने वालो पर भी लागू होता है। लेकिन यह अधिनियम आकस्मिक श्रमिकों, समस्त मेनागो और मानिक के व्यवसाय को छोड़ कर अन्य उद्योग से लगाए गए श्रमिकों पर लागू नहीं होता है। जो श्रमिक कमचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत लाभ प्राप्त करते हैं उन्हें भी इन अधिनियम के अन्तर्गत लाभ प्राप्त नहीं होगा।

यदि श्रमिक को काम करते समय किसी दुर्घटना से चोट लग जाए तो मानिक द्वारा मुआवजा दिया जाएगा।

यदि असमर्थता (Incapacity) 3 दिव से अधिक नहीं है तथा श्रमिक के स्वयं के दोष के कारण चोट लग जाती है तो उन किसी प्रकार की क्षतिपूर्ति नहीं दी जाएगी। यदि श्रमिक की मृत्यु हो जाती है तो उसे मुआवजा दिया जाता है। व्यावसायिक बीमारियों (Occupational Diseases) हेतु भी अधिनियम की तीसरी अनुसूची में क्षतिपूर्ति परने का प्रावधान है।

मुआवजे की राशि चोट की प्रकृति तथा श्रमिक की औसत मानिक मजदूरी पर निर्भर करती है। चोट की तीन वर्गों में रखा गया है—उदाहरणार्थ चोट से मृत्यु को प्राप्त होना, स्थाई असमर्थता और अस्थायी असमर्थता।

मृत्यु हेतु क्षतिपूर्ति की कम से कम राशि 500 रु. तथा अधिकतम राशि 4,500 रु. स्थायी असमर्थता में यह राशि 700 रु. से 6,300 रु. तक तथा अस्थायी असमर्थता में न्यूनतम मजदूरी वाले श्रमिक की माघे महीने की मजदूरी दी जाती है।

श्रमिक की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को मुआवजा दिया जाता है। वैधानिक आश्रित तथा अर्धवैधानिक आश्रित दोनों वर्गों को क्षतिपूर्ति नियोजक द्वारा दी जाती है।

इस अधिनियम के अनुसार प्रत्येक नियोजक का यह दायित्व है कि वह किसी भी घटक दुर्घटना को सूचना प्राप्ति, श्रमिक क्षतिपूर्ति (Commissioner for Workmen's Compensation) को दे। यदि वह इस दुर्घटना का दायित्व स्वीकार कर लेता है तो उसे मुआवजे की राशि प्राप्ति के नाम में जमा करा देनी चाहिए। यदि मानिक दायित्व स्वीकार नहीं करता है तो प्राप्ति मृतक के आश्रितों को उनके न्यायालय में इन सम्बन्ध में घटना अधिनियम (Claim) माँग सकता है। मानिक इन सम्बन्ध में प्रमविश्व द्वारा मुआवजा नहीं चुका सकता। दाह-नस्तर हेतु व्यय

प्राप्त कुल मुआवजे की राशि में से 26 रु काट कर दे सकता है। मासिक मुआवजे की 100 रु तक की अधिक राशि दे सकता है।

इस अधिनियम का प्रशासन राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। प्रत्येक राज्य सरकार ने प्रायुक्त, श्रमिक क्षतिपूर्ति नियुक्त कर दिए हैं जो कि मुआवजे सम्बन्धी मामलों की जाँच, मूँकवाई और फ़ैसला देकर श्रमिकों की मदद करते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत दुर्घटना, मुआवजे की राशि प्रादि के सम्बन्ध में मासिक रु रतिवेदन भेजना पड़ता है। इस अधिनियम का समय समय पर संशोधन करके इसका क्षेत्र का विस्तार कर दिया गया है।

इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों तथा उनकी प्रभावशीलता को देखने से पता चलता है कि यह अपने आप में एक पूर्ण अधिनियम नहीं है। इसकी निम्नलिखित सीमाएँ हैं—

1 मासिक इस अधिनियम को सूचित बताते हैं। उनका कहना है कि श्रमिक की गलती के कारण मृत्यु होने पर मालिकों को क्षतिपूर्ति बढ़ा करनी पड़ती है। इससे उन पर वित्तीय भार पड़ता है।

2 छोटे संस्थानों द्वारा श्रमिकों को क्षतिपूर्ति नहीं दी जाती है। वे किसी न किसी तरह इस दायित्व को टाँगने में सफल हो जाते हैं। बड़े संस्थानों द्वारा भी छोटी-छोटी की रिशेट नहीं की जाती है।

3 क्षतिपूर्ति सम्बन्धी मामलों को निपटाने में देरी लगती है। सम्बन्धित अधिकारियों का कार्यभार पहले ही अधिक होता है।

4 टेका श्रम के सम्बन्ध में ठेकेदार ठेके द्वारा मुआवजा देता है। रमीड पूरी राशि की सी जाती है जबकि मुग्तान कम राशि में होता है।

5 इस अधिनियम के अन्तर्गत किसी प्रकार की चोट अथवा व्यावसायिक बीमारी होने पर चिकित्सा का प्रबन्ध नहीं किया जाता है। चिकित्सा का प्रबन्ध आवश्यक है।

इस अधिनियम के प्रभावपूर्ण प्रियान्वयन हेतु राष्ट्रीय श्रम आयोग (National Commission on Labour) ने सुझाव दिया है कि श्रमिक क्षतिपूर्ति हेतु एक केन्द्रीय कोष (Central Fund for Workmen's Compensation) की स्थापना की जाए। इस कोष में सभी मालिकों द्वारा प्रतिमाह अपनी मजदूरी बिल का कुछ प्रतिशत जमा करना चाहिए जिससे कि अधिनियम के प्रशासन तथा दिए गए लाभों की लागत को वहन किया जा सके। इस कोष का निष्पन्न बर्गचारी राज्य बीमा निगम (Employee's State Insurance Corporation) द्वारा होना चाहिए। यह निगम दुर्घटनाग्रस्त श्रमिकों और उनके आश्रितों को समय समय पर मुग्तान करता रहेगा। यदि श्रमिक पसकान्त के कारण बेरोजगार रहता है तो उसकी क्षतिपूर्ति की ऊँची दर दी जानी चाहिए।

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (Maternity Benefit Act of 1961)

मातृत्व लाभ महिला श्रमिकों को बच्चे के जन्म के पूर्व तथा पश्चात् कार्य

से अनुपस्थित रहने के परिणामस्वरूप हुई मजदूरी की हानि के रूप में मुद्रावजा दिया जाता है जिसमें महिला श्रमिक व उनके बच्चे के स्वास्थ्य पर बुरा असर नहीं पड़े तथा आर्थिक कठिनाई का सामना नहीं करना पड़े। इस सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I.L.O.) ने प्रस्ताव 1919 में ही पाल कर दिया था। लेकिन भारत में इसे स्वीकार नहीं किया गया क्योंकि भारतीय महिला श्रमिक प्रवामी होती हैं, बच्चा होने से पूर्व ही वे वार्मिग अपने घर लौट जाती हैं तथा चिकित्सा सुविधाओं का भी अभाव है। विभिन्न राज्यों में समय-समय पर अधिनियम पार कर दिए गए हैं। लेकिन अधिनियमों में समरूपता का अभाव होने के कारण मन् 1961 में मातृत्व लाभ अधिनियम पार किया गया।

यह अधिनियम कारखानों, खानों अथवा वागानों पर लागू होता है लेकिन यह उन कारखानों या मस्यानों पर लागू नहीं होता जिन पर कि कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 लागू होता है। इस अधिनियम के अन्तर्गत उनी महिला श्रमिक को लाभ प्राप्त होगा जिसने बच्चा होने से पूर्व 160 दिन कार्य कर लिया है। इसके अन्तर्गत 12 सप्ताह-6 मप्ताह बच्चा होने के दिन के पूर्व और 6 मप्ताह बाद में—की अवधि हेतु लाभ मिलना है। लाभ की दर महिला श्रमिक की प्रतिदिन की औसत मजदूरी होगी है।

अधिनियम के अन्तर्गत 25 ₹ चिकित्सा बोनस (Medical Bonus) के रूप में मिलते हैं। कुछ राज्य अधिनियमों के अन्तर्गत निशुल्क चिकित्सा, प्रसूति बोनस, पानने की व्यवस्था, अतिरिक्त आराम आदि लाभ भी प्राप्त होते हैं।

अधिनियम के अनुसार मातृत्व छुट्टी (Maternity Leave) की अवधि में किसी भी महिला को नौकरी से नहीं हटाया जा सकता है। इसके लिए मालिक को बर्षित किया जा सकता है। इस अधिनियम के अज्ञानता की जिम्मेदारी प्रत्येक राज्य में कारखाना निरीक्षकों की है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत महिला श्रमिकों को गमुचिन आराम और वित्तीय महायता प्राप्त होती है। फिर भी इन अधिनियम में निम्न दोष देखने की मिलने हैं—

1. विभिन्न अधिनियमों में समरूपता का अभाव है। इसी उद्देश्य से समय-समय पर इन अधिनियमों में संशोधन किए गए हैं।
2. बच्चे के जन्म के पूर्व तथा बाद में चिकित्सा सुविधाओं का अभाव है।
3. विभिन्न प्रावधानों का मालिकों द्वारा अव्यवधान किया जाता है। महिला श्रमिकों की अज्ञानता के कारण इनके अन्तर्गत मिलने वाले लाभ पूर्ण रूप से नहीं मिल पाते हैं। मालिक भी इस अधिनियम में बचने हेतु पुरुषों को काम पर लगाते हैं अथवा विधवाओं व वृद्धाओं को रोजगार पर लगाते हैं।

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 और

उसके अधीन बनाई गई योजना

(Employees' State Insurance Act, 1948)

विभिन्न देशों में बीमारी बीमा सम्बन्धी योजना पर विचार किया गया।

भारत में भी सन् 1928 में इस पर विधान-सभा में विचार किया गया। राष्ट्रीय थर्म आयोग, सन् 1931 ने भी बीमारी बीमा के सम्बन्ध में जाँच हेतु समिति नियुक्त करने की सिफारिश की। इसी के साथ एन. ऐसी योजना चालू करने की सिफारिश की जो कि एक सम्बन्धन पर आधारित हो। इस सिफारिश के अनुसार एन. ऐसी योजना तैयार की जाए जिसके अन्तर्गत विक्रिस्ता लाभ प्रदान करना राज्य सरकार की जिम्मेदारी हो तथा वित्तीय लाभ धर्मियों और धर्मियों के सन्तानों से प्राप्त किया जाए। औद्योगिक धर्मियों हेतु बीमारी बीमा योजना हेतु प्रोत्तेजक प्रसारण की प्रवृत्ति में एन. समिति नियुक्त की गई। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट सन् 1944 में दी। प्रो. प्रहारकर ने केवल एक बीमारी बीमा योजना दी थी। बाद में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संगठन के दो विशेषज्ञों श्री स्टेक और श्री राब ने इस रिपोर्ट की जाँच करके एन. एसी एकीकृत बीमा योजना की सिफारिश की। इसमें मातृत्व लाभ, औद्योगिक चोट लाभ और बीमारी बीमा योजना तीनों को शामिल किया गया। इसके परिणामस्वरूप सरकार ने कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, सन् 1948 पास किया।

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 जो विद्युत का प्रयोग करने वाले ऐसे कारखानों की कारखानों पर लागू होता है, जिनमें 20 या उससे अधिक व्यक्ति काम करते हैं डॉक्टरी देख-रेख और इलाज, बीमारी के दौरान नकद भत्ते, प्रमूति और काम करते हुए सभी चोट के लिए लाभ, काम करते हुए चोट लगने के कारण धर्मिक की मृत्यु पर उनके धर्मियों के लिए पेंशन और बीमाशुदा व्यक्ति की अन्त्येष्टि पर खर्च के लिए 100 रुपये से अधिक अन्त्येष्टि सहायता की व्यवस्था करता है। बीमाशुदा व्यक्तियों के परिवारों के सदस्यों को अस्पताल में भर्ती होकर इलाज कराने सहित डॉक्टरी देख-रेख की सुविधा भी उत्तरोत्तर उपलब्ध कराई जा रही है।

प्रशासन—कर्मचारी राज्य बीमा योजना का प्रशासन कर्मचारी राज्य बीमा निगम (क० रा० बी० नि०) नामक एक निर्गमित निकाय करता है, जिसके सदस्य कर्मचारियों, निजीकरण, केन्द्रीय सरकार, राज्य सरकारों, चिकित्सीय व्यवसाय और ससद् का प्रतिनिधित्व करते हैं। इस निगम के सदस्यों में से सदस्य नेवर गठन की गई एक स्थायी समिति इस योजना के प्रशासन के लिए कार्यपालक निकाय के रूप में काम करती है। चिकित्सा सम्बन्धी सुविधाओं की व्यवस्था से सम्बन्धित मामलों के बारे में निगम को सलाह देने के लिए एक चिकित्सा लाभ परिषद् भी विद्यमान है। महानिदेशक, जो कि निगम का मुख्य कार्यपालक अधिकारी है, निगम का और इसकी स्थायी समिति का पदेन सदस्य भी है।

पाँच प्रकार के लाभ—इस अधिनियम के अन्तर्गत पाने वाले व्यक्तियों को पाँच प्रकार के लाभ दिए जाते हैं वे निम्नलिखित हैं—

(i) बीमारी लाभ (Sickness Benefit)—यदि बीमा कराए हुए व्यक्ति की बीमारी का प्रमाण-पत्र दे दिया जाता है तो उसे नकदी में भुगतान प्राप्त होता है। यह 365 दिनों में से अधिकतम 56 दिनों हेतु दिया जाता है। बीमारी लाभ

की राशि दैनिक औसत मजदूरी की आधी होनी चाहिए। जिस व्यक्ति को यह लाभ मिलता है वह निर्धारित डिसेपेंसरी में रहेगा।

(ii) मातृत्व लाभ (Maternity Benefit) — इसके अन्तर्गत 12 सप्ताह के लिए नकद भुगतान दिया जाता है। लाभ की दर औसत मजदूरी (दैनिक) के बराबर दी जाती है।

(iii) असमर्थता लाभ (Disablement Benefit) — रोजगार में चोट तथा बीमारी से उत्पन्न असमर्थता लाभ प्रदान किया जाता है। अस्थायी असमर्थता के लिए दैनिक औसत मजदूरी का पूर्ण भाग लाभ के रूप में नकदी में दिया जाता है। स्थायी असमर्थता होने पर श्रमिक अनिवार्य अविवनियम के अन्तर्गत दी जाने वाली दर के आधार पर लाभ दिया जाता है।

(iv) आश्रितों का लाभ (Dependants' Benefit) — किसी श्रमिक की रोजगार में मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को लाभ प्रदान किया जाता है। विधवा स्त्री को पूरी दर का छै भाग, वैधानिक पुत्रों और अविवाहित लड़कियों को कुल दर का छे भाग 15 वर्ष की आयु तक प्रदान किया जाता है। यदि शिक्षा प्राप्त कर रहे हैं तो यह लाभ उनको 18 वर्ष की आयु तक दिया जाता है। यदि मृतक के विधवा पत्नी, लड़के-लड़कियाँ नहीं हैं तो उसके माता-पिता को यह लाभ दिया जाएगा। लेकिन यह लाभ उसकी पूरी दर (Full rate) से अधिक नहीं दिया जाता है।

(v) चिकित्सा लाभ (Medical Benefit) — इसके अन्तर्गत बीमा कराए व्यक्ति को उस होने में भी चिकित्सा लाभ दिया जाता है जिसमें उसका भगदान दिया जाता है। बीमारी, मातृत्व और असमर्थता लाभ प्राप्त करने योग्य श्रमिकों को चिकित्सा लाभ प्रदान किया जाना है। बीमारी, रोजगार, चोट और प्रसूति में नि मुक्त चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। यह लाभ बीमा चिकित्सालय अथवा अस्पताल में प्रदान किए जाते हैं।

चिकित्सा रक्षा के लाभ एवं बीमा कराए गए श्रमिकों के परिवारों को भी दिए जाने लगे हैं।

इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मचारी बीमा न्यायालयों (Employees' Insurance Courts) की स्थापना राज्यों द्वारा कर दी गई है जो कि इससे सम्बन्धित झगड़ों का निपटारा करेंगे। जिन स्थानों पर न्यायालय नहीं वहाँ विशेष अधिकरण (Special Tribunals) स्थापित कर दिए गए हैं।

उल्लेखनीय है कि राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 (National Commission on Labour, 1969) ने भी इस अधिनियम के सम्बन्ध में कुछ सिफारिशों की थी, जो निम्नलिखित हैं—

1. जहाँ पर कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल हैं वहाँ पर पूर्ण रूप से चिकित्सा महाविद्यालय (Medical Colleges) खोले जाने चाहिए। ये निगम प्रत्येक राज्यो द्वारा चलाए जाने चाहिए। यदि प्रविशेषण हेतु नियम द्वारा वित्त प्रबन्ध किया जाता है तो प्रविशेषणियों को 5 वर्ष तक इन अस्पतालों में कार्य करना चाहिए।

2. यदि राज्य कर्मचारी बीमा अस्पतालों में रोगी शय्याएँ खाली हैं तो उन्हें सामान्य जनता के उपयोग हेतु दिया जाना चाहिए।

3 नियम का राष्ट्रीय सुरक्षा परिषद् (National Safety Council) के साथ मिल कर वाय करना चाहिए।

श्रम मंत्रालय को रिपोर्ट 1976-77 के अनुसार अधिनियम की कुछ अन्य बातें और उनका क्रियान्वयन

जैसा कि कहा जा चुका है कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 के उपबन्धों को ऐसे बारहमासी उद्यमों में लागू किया जाता है जिनमें बिजली का प्रयोग होता है और जिनमें 20 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं। अधिनियम की धारा 1 (5) के अनुसार कुछ राज्य सरकारों द्वारा निम्नलिखित नई श्रेणियाँ के प्रतिष्ठानों पर भी अधिनियम के उपबन्ध लागू कर दिए गए हैं -

- (1) ऐसी छाट कारखाने या बिजली का प्रयोग करते हैं और जिनमें 10 से 19 के बीच व्यक्ति नियोजित हैं तथा बिजली का प्रयोग न करने वाले ऐसे छाट कारखाने जिनमें 20 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं और
- (2) ऐसी हुवानें हाटन रेस्तरां सिनेमा रंगमंच (थिएटर) मोटर परिवहन और समाचार-पत्र प्रतिष्ठान जिनमें 20 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं।

सीमा क्षत्र—वर्ष 1976-77 के दौरान इस योजना को 18 क्षेत्रों में 178 लाख और कर्मचारियों पर लागू किया गया। डाकघरों, रेल रेल की सुरक्षा का काम भी 168 लाख और परिवारों (बीमागुदा व्यक्ति) को दिया गया। 31 दिसम्बर 1976 की स्थिति के अनुसार इस योजना के अन्तर्गत 400 क्षेत्रों के 5286 लाख कर्मचारी प्राप्य थे। बीमा शुल्क व्यक्तियों सहित चिरिखा लाभानुभोगियों की कुल संख्या 22193 लाख थी।

निर्माण परियोजनाएँ—वर्ष 1976-77 के दौरान कर्मचारी राज्य बीमा परियोजनाओं के लिए निर्माण भूमि की लागत की शायद लगभग 1046 करोड़ रुपये की राशि मंजूर हो गई थी। 31 दिसम्बर, 1976 तक देश भर में कर्मचारी राज्य बीमा परियोजनाओं के निर्माण के लिए 6806 करोड़ रुपये की कुल राशि मंजूर हो गई।

निम्नलिखित 7 कर्मचारी राज्य बीमा परियोजनाएँ, जो निर्माणाधीन थीं वर्ष 1976-77 के दौरान पूर्ण की गईं तथा चालू की गईं—

क्रम	परियोजना का नाम	अवस्था किए गए प्लॉट/निष्पन्न किए गए ब्लॉकों की संख्या
1	कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल कनकहाल (उड़ीसा)	40
2	कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल उभयसुन्दर (मद्रास)	100
3	कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल बालियर (मध्यप्रदेश)	75
4	कर्मचारी राज्य बीमा उप भवन (बनेपुरी) काशी-नगर (तमिलनाडु)	10
5	कर्मचारी राज्य बीमा औद्योगिक समागुम (आंध्रप्रदेश)	2 ब्लॉक
6	कर्मचारी राज्य बीमा औद्योगिक उद्योग (राजस्थान)	2 ब्लॉक
7	कर्मचारी राज्य बीमा औद्योगिक कच्छीय	2 ब्लॉक

इस नियम ने सन् 1976 के अन्त तक 10,886 पल्लो वाले 59 पुराणि कर्मचारी राज्य बीमा अस्पतालो, 475 पल्लो वाले 25 कर्मचारी राज्य बीमा उपभवनो और 175 कर्मचारी राज्य बीमा औपचालयो का निर्माण किया है तथा इनमे कार्य आरम्भ किया है। इनके अतिरिक्त 4509 पल्लो वाले 18 कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल, 272 पल्लो वाले 14 कर्मचारी राज्य बीमा उपभवन और 18 कर्मचारी राज्य बीमा औपचालय विभिन्न राज्यों मे निर्माणाधीन हैं और इनमे कुछ जोध हो इस्तेमाल के लिए तैयार हो जाएंगे। इसके अलावा कर्मचारी राज्य बीमा योजना के अन्तर्गत 32 कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल 4 कर्मचारी राज्य बीमा उपभवन और 120 कर्मचारी राज्य बीमा औपचालयो के निर्माण की योजना बनाई गई है, ताकि पल्लो प्रादि की कमी पूरी हो जाए। इस योजना के अधीन पूर्णकालिक/अर्धकालिक चलते-फिरते औपचालयो और नियोजको के ऐन औपचालयो, जिनका इस्तेमाल श्रमिक कर सकते हैं, की कुल संख्या (किराए के परिमरों मे स्थित औपचालयो सहित) 895 थी। बीमागुदा व्यक्तियों और उनके परिवारो के इस्तेमाल के लिए अब कुल 15,545 पल्ल उपलब्ध हैं। इनमे कर्मचारी राज्य बीमा योजना के अन्तर्गत इस्तेमाल के लिए अन्य अस्पतालो मे आरक्षित किए गए पल्ल भी शामिल हैं।

किए गए सुधार—कर्मचारी राज्य बीमा नियम ने परिवार नियोजन के लिए प्रोत्साहन के रूप मे नसबन्दी/बन्धककरण आंशिकरण कराने वाले बीमागुदा व्यक्तियो को वधित बीमारी सुविधा देने की स्वीकृति प्रदान कर दी है। वधित बीमारी सुविधा लाभ साधारण बीमारी सुविधा लाभ की दर से दुगुनी दर से पहली अगस्त, 1976 से देय है। यह लाभ अस्पताल मे दाखिल होने/आंशिकरण होने, जैसा भी मामला हो, कि तारीख से मिलता है और इन मामलो मे दो दिनों की प्रतीक्षा अवधि लागू नहीं होती। यह लाभ नसबन्दी के मामलो मे 7 दिनों तक और बन्धककरण आंशिकरण के लिए 14 दिनों तक उपलब्ध है और यह अवधि आंशिकरण के कारण हुई बीमारी या आंशिकरण के बाद उत्पन्न तकलीफों के मामले मे बढ़ाई जा सकती है। इस अवधि की गणना उन दिनों मे नहीं की जाएगी जिनके लिए बीमारी सुविधा लाभ दिया जाता है। तपदिक, कोड आदि जैसे रोगों के लिए दिए जाने वाले वधित बीमारी सुविधा लाभ की दर मे पहली अप्रैल, 1976 से 25% की वृद्धि कर दी गई है। पहली अप्रैल, 1977 से कर्मचारी राज्य बीमा योजना के अन्तर्गत डॉक्टरों देख-रेख पर खर्च की वर्तमान सीमा को वधित डॉक्टरों देख-रेख (अर्थात् परिवारो के लिए अस्पताल मे भर्ती करके इलाज की सुविधा को छोड़कर सभी सुविधाएँ) के लिए 75 रु० से बढ़ाकर 80 रु० प्रति वर्ष प्रति कर्मचारी किया जा रहा है और पूर्ण डॉक्टरों देख-रेख (अर्थात् परिवारो के लिए अस्पताल मे भर्ती करके इलाज की सुविधा सहित सभी सुविधाएँ) के लिए 95 रु० से बढ़ाकर 105 रु० प्रति कर्मचारी प्रतिवर्ष किया जा रहा है। बीमागुदा व्यक्तियो के लिए भी चिकित्सा सुविधा की अवधि को एक वर्ष मे 56 दिन से बढ़ाकर 91 दिन किया जा रहा है।

प्रशिक्षण—जनवरी से अक्टूबर, 1976 के दौरान विभिन्न केंद्रों में आयोजित किए गए 45 प्रतिशत पाठ्यक्रमों में 1,083 लिपिक वर्ग के कर्मचारियों को प्रशिक्षित किया गया। बीमा निरीक्षकों/प्रबन्धकों के लिए नई दिल्ली, बम्बई, बनारस, हैदराबाद और चित्तूर में 8 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम चलाए गए और इनमें 168 अधिकारियों का प्रशिक्षण दिया गया। मध्यप्रबन्ध-स्तर के 49 अधिकारियों अर्थात् उप-क्षेत्रीय निदेशकों/सहायक क्षेत्रीय निदेशकों/लिखा अधिकारियों/उपलिखा अधिकारियों ने अग्रेज और मिनम्बर, 1976 के दौरान दिल्ली में चलाए गए दो इन संवित प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों का लाभ उठाया।

कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम, 1952 **और तदधीन बनाई गई योजनाएँ**

प्रयोगता—कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम, 1952 को 1952 में ॥ मुख्य उद्योगों पर शुरू करके दिसम्बर 1976 के अन्त तक 150 उद्योगों/प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू कर दिया गया था। प्रारम्भिक उद्योग थे—सीमेंट, मिमरट, बिजुत, यांत्रिक और सामान्य इञ्जीनियरिंग वस्तुएँ लोहा और इलात, कागज तथा वस्त्र-उद्योग जिनमें 50 या इससे अधिक श्रमिक लगे हैं। अधिनियम ने केंद्रीय सरकार को अधिकार दिया है कि इसे किसी भी कारखाने और अन्य उद्योगों पर लागू किया जा सकता है जहाँ 50 या इससे कम श्रमिक लगे हुए हों। 1960 में मन्वोधन करते 20 या इससे अधिक काम करने वाले संस्थानों में भी यह अधिनियम लागू कर दिया गया।

प्रशासन—अधिनियम और तदधीन बनाई गई योजना के उपबन्धों के अधीन केंद्रीय सरकार द्वारा स्थापित की गई कर्मचारी भविष्य निधि, अधिनियम के अधीन गठित एक त्रिपक्षीय केंद्रीय न्यायी बोर्ड के अधिकार में है जो इस निधि का प्रशासन करता है। केंद्रीय भविष्य निधि प्राकृत कर्मचारी भविष्य निधि सचिव के मुखर कार्यकारी अधिकारी तथा बोर्ड के सदस्य हैं। देश भर के विभिन्न प्रतिष्ठानों में कर्मचारी भविष्य निधि योजना का प्रशासन करने के लिए इस समय निधि के 15 क्षेत्रीय कार्यालय हैं। अधिनियम और भविष्य निधि योजना का प्रशासन करने में अन्तर्ग्रस्त व्यय की पूर्ति छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों में प्रशासनिक प्रभागों और छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के निजीकरण से निरीक्षण प्रभागों के उद्घरण में से की जाती है, जिनकी दर दमज वेतन (अर्थात् मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता, प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो, सुराक सम्बन्धी ग्राह्यत यदि कोई हो, का नकद मूल्य) 0.37 रुपये प्रतिशत और ॥ 09 रुपये प्रतिशत है।

सदस्यता—नितम्बर, 1976 के अन्त में शुल्क दाताओं की संख्या 80 63 लाख थी—30 61 लाख छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों में और 50 02 लाख छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों में। 30 नितम्बर, 1976 को छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों की संख्या 68,466 थी।

अवदान की बढ़ी हुई दर—30 नितम्बर, 1976 को अवदान की बढ़ी हुई 'वेतन' के 8 प्रतिशत की दर, ऐसे 94 विशिष्ट उद्योगों/प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू

थी, जिनमें 50 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित किए गए थे। पहले यह दर 6½% (श्रमिक की मजदूरी का) थी। अश्वदान मालिकों व श्रमिकों को बराबर-बराबर देना पड़ता है। यदि निरोजक स्वयं तथा उसके श्रमिकों का अश्वदान नहीं देता है तो उसकी सम्पत्ति को नीलाम किया जा सकता है। अविनिग्रम के अन्तर्गत श्रमिक को 15 साल की सदस्यता प्राप्त करने पर मालिक द्वारा दिए गए अश्वदान और उन पर ब्याज दिया जाता है। यदि श्रमिक की नोकरी 10 वर्ष तथा 15 वर्ष से कम हो तो 85 प्रतिशत, 5 वर्ष लेकिन 10 वर्ष से कम हो तो 75 प्रतिशत, 3 वर्ष किन्तु 5 वर्ष से कम हो तो 50 प्रतिशत और 3 वर्ष से कम होने पर 25 प्रतिशत मालिक द्वारा दिए गए अश्वदान का भाग श्रमिक को मिलता है।

ब्याज की दर—सदस्यों के भविष्य निधि सचयनों (छूट न प्राप्त) में वर्ष 1976-77 के लिए जमा किए जाने वाले ब्याज की दर 7.5 प्रतिशत प्रतिवर्ष थी।

अश्वदान और वापसियाँ—सितम्बर, 1976 के अन्त में छूट न प्राप्त दोनों प्रकार के प्रतिष्ठानों में एकत्रित की गई भविष्य निधि अश्वदानों की कुल राशि 4429.13 करोड़ रुपये (प्रगामी घाँकड़े) थी और वापस की गई कुल राशि 1795.54 करोड़ रुपये (प्रगामी घाँकड़े) थी।

निवेश—पहली अप्रैल से 31 दिसम्बर 1976 की अवधि निवेश का पैटर्न इस प्रकार था¹—

निवेश का प्रकार

कुल निवेश की प्रतिशतता
(1-4-76 से 31-12-76 तक)

- | | |
|---|----------------------|
| (1) केन्द्रीय सरकार द्वारा सृष्ट तथा निर्गमित लोक ऋण अधिनियम, 1944 (1944 का 18) की धारा 2 के खण्ड (2) में यथा परिभाषित सरकारी प्रतिभूतियाँ। | 25 प्रतिशत से अल्प |
| (2) किसी भी राज्य सरकार द्वारा सृष्ट तथा निर्गमित लोक ऋण अधिनियम 1944 (1944 का 18) की धारा 2 के खण्ड (2) में यथा-परिभाषित सरकारी प्रतिभूतियाँ। | |
| (3) कोई अन्य परिकल्पित प्रतिभूतियाँ या राशियाँ, जिनका भूलभुलस तथा जिन पर ब्याज केन्द्रीय सरकार या किसी राज्य सरकार द्वारा पूर्णतः तथा बिना शर्त गारंटीकृत है। | |
| (4) 7-वर्षीय राष्ट्रीय वचन प्रमाण-पत्र (द्वारा निर्गमित और तीव्र निर्गमित) आकबर साविधि निवेश। | 30 प्रतिशत से अनाधिक |
| (5) भारत सरकार के वित्त मन्त्रालय (सांख्यिक कार्यविभाग) की अधिवृत्त सहायक एक-16 (1) पी डी/75, तारीख 30 जून, 1975 द्वारा प्रारम्भ की गई विशेष निवेश योजना। | 20 प्रतिशत से अनाधिक |

256 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

सितम्बर, 1976 के अन्त में निवेश की कुल राशि 3214 55 करोड़ रुपये थी, जिसमें से 1453 04 करोड़ रुपये छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों से सम्बन्ध रखती है और शेष अर्थात् 1761 51 करोड़ रुपये छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों से सम्बन्ध रखती है।

अन्तिम भुगतान सम्बन्धी दावों का निपटारा—पहली जनवरी, 1976 से 30-9-76 तक की अवधि के दौरान कुल 2,60,184 दावों (भागे लागू हुए दावों सहित) निपटारे के लिए उठाये गए थे, जिनमें से 2,42,291 दावों निपटा दिए गए और 30 सितम्बर, 1976 को 17,893 मामले निपटाने के लिए भेष रह गए थे। दावों के निपटाने में 5,960 12 लाख रुपये का भुगतान किया गया। 93 प्रतिशत दाव निपटा दिए गए तथा 30 दिनों के अन्दर अन्दर उनका भुगतान कर दिया गया। प्रति दावा अंश की गई औसत राशि लगभग 2,448 रुपये बैठती है।

सार्वजनिक निधि से वसुलियाँ—पहली जनवरी, 1976 से 30 सितम्बर, 1976 की अवधि के दौरान सदस्यों को न सौटाई जाने वाली निम्नलिखित वसुलियाँ भी गई थी—

क्रमांक	वसुली का प्रकार	मायनों की संख्या	भुगतान की गई राशि (लाख रुपये में)
1	जीवन बीमा पॉलिसी में धन लगाना	35,011	57 00
2	निवास स्थान/मकान की खरीद और/या निवास स्थान का निर्माण	9,205	230 34
3	प्रतिष्ठानों के अस्थायी रूप से बन्द होने के कारण प्रभावित श्रमिक	25,591	108 32
4	उपभोक्ता सहकारी/साल/आवास समितियों के शेयर खरीदना	130	0 08
5	सदस्यों तथा श्रमिकों के परिवार की गम्भीर बीमारी के लिए	5,628	48 87
6	छुटनी किए गए सदस्यों को बेरोजगारी सहायता पेशगी	—	—
7	पुत्री की शादी और बच्चों की मैट्रिकोत्तर शिक्षा	39,010	464 46
8	सदस्यों की चल या अचल सम्पत्ति को असाधारण प्रकार की प्राकृतिक विपत्तियों के कारण हुई क्षति	21,888	40 00
9	कारखाना/प्रतिष्ठानों की विजली की आपूर्ति में कटौती के कारण प्रभावी श्रमिक	1,321	3 54

छूट प्राप्त प्रतिष्ठान—अधिनियम की धारा 17 और योजना के पैरा 27 के अधीन उन प्रतिष्ठानों और सदस्यों को कर्मचारी भविष्य निधि योजना 1952 के उपबन्धों में छूट दी जा रही है जिनके निजी भविष्य निधि और/या पेंशन या उपदान सम्बन्धी नियम, सांविधानिक योजना के नियमों से कम लाभदायक नहीं हैं। छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों की संख्या दिसम्बर, 1975 को 2701 थी, जो बढ़कर सितम्बर, 1976 के अन्त में 2846 हो गई।

रिजर्व तथा जम्मी खाता—छूट न प्राप्त ऐसे प्रतिष्ठानों के सम्बन्ध में, जहाँ निधि छोड़कर जाने वाले सदस्यों को नियोजकों का पूरा अक्षदान नहीं दिया जाता, अर्थात् न किया गया अक्षदान (भ्याज सहित) रिजर्व तथा जम्मी खाते में जमा कर दिया जाता है। 30 सितम्बर 1976 तक जम्मा की गई कुल राशि 15.93 करोड़ रुपये (प्रगामी) थी।

विशेष रिजर्व निधि—विशेष रिजर्व निधि का, जो सितम्बर 1960 में स्थापित की गई थी, संचालन सन् 1976-77 के दौरान जारी रहा। जहाँ नियोजक सदस्यों की मजदूरी में से काटे गए भविष्य निधि अक्षदानों की पूर्ण या आंशिक राशि को निधि में जमा कराने में विफल रहे वहाँ विशेष रिजर्व निधि की राशि का उपयोग निधि छोड़कर जाने वाले सदस्यों (छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों में) को या उनके नामित व्यक्तियों/उत्तराधिकारियों को भविष्य निधि संचयनों के मुग्तान के लिए किया गया। 30 सितम्बर, 1976 तक रिजर्व तथा जम्मी खाते में से इस निधि में अन्तर्लिप्त किए गए 85 लाख रुपये तथा छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के नियोजकों से बकाया राशि के रूप में वसूल किए गए 39.93 लाख रुपये की कुल राशि में से 118.56 लाख रुपये की राशि का मुग्तान किया जा चुका था। 30 सितम्बर, 1976 को निधि में शेष बची राशि 6.37 लाख रुपये थी।

मृत्यु सहायता निधि—जनवरी, 1964 में मृत्यु सहायता निधि का गठन इस विचार से किया गया कि छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के मृत सदस्यों के नामित व्यक्तियों उत्तराधिकारियों को वित्तीय सहायता प्रदान की जाए, ताकि उन्हें कम से कम 500 रुपये की अदायगी सुनिश्चित हो सके। पहली अगस्त, 1969 से यह सीमा 500 रुपये से बढ़ाकर 750 रुपये कर दी गई। इस निधि में से सहायता ऐसे मृत सदस्यों के नामित व्यक्तियों/उत्तराधिकारियों को दी जाती है जिनका वेतन उनकी मृत्यु के समय 500 रुपये प्रति माह से अधिक नहीं होता। 30 सितम्बर, 1976 तक इस में से 89.65 रुपये की राशि का मुग्तान किया गया।

अतिरिक्त उपलब्धियाँ (अनिवार्य निक्षेप) अधिनियम, 1974 के अधीन जमा राशि का चारसी भुगतान—कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा जिसे यह कार्य सौंपा गया था, अतिरिक्त महंगाई भत्ते की पहली किस्त और मजदूरी की दूसरी किस्त का मुग्तान किया जाना था। 31 जनवरी, 1977 को देय राशि और वापस लौटाई गई राशि की स्थिति इस प्रकार थी—

मजदूरी	दर प्रति	दायत की गई राशि
1. पहली हिस्सा	9 33 करोड़	8 96 करोड़
दूसरी हिस्सा	9 87 ..	9 27 ..
2. महंगाई भत्ता	95-60 ..	90 87 ..

कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिक्विड) बीमा स्कीम, 1976—भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम, 1952 में पहली अवस्था, 1976 को संशोधन करके केन्द्रीय सरकार को इस अधिनियम के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारियों को जीवन बीमा लाभ प्रदान करने के लिए जमा सम्बद्ध (लिक्विड) बीमा स्कीम बनाने का अधिकार प्रदान किया गया। तदनुसार, कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिक्विड) बीमा स्कीम, 1976 नामक एक योजना अधिवृत्ति की गई और पहली अवस्था, 1976 से लागू की गई। नवम्बर, 1976 के अन्त तक इस स्कीम के अन्तर्गत प्राप्त भुगतान और प्रशासनिक प्रभार तथा प्राप्त और निपटाए गए दावों की संख्या का बोरा इस प्रकार है—

(1) नियोजकों से प्राप्त भुगतान	2,68,47,492.00 रु
(2) प्रशासनिक प्रभार	57,00,337 00 रु.
(3) प्राप्त दावों की संख्या	58
(4) निपटाए गए दावों की संख्या	कुछ नहीं

दावों को निपटाने की कार्यवाही की जा रही है।

कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम 1952 और उसके अधीन बनाई गई योजनाओं में किए गए महत्वपूर्ण संशोधन—कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 में निम्नलिखित संशोधन किए गए—

क (1) पैरा 68 ख(1) में संशोधन किया गया है, जिससे आवासगृह या आवास स्थान खरीदने के लिए पेशगी का भुगतान सीधे राज्य सरकार या सहकारी समिति, संस्थान या स्थानीय निकाय या आवास वित्तीय निधम को जैसी भी स्थिति हो, किया जाएगा और न कि सदस्य को।

(2) पैरा 68 ख(2) में संशोधन किया गया है, जिसमें इस पैरा के अधीन निधि के सदस्य को पेशगी का हकदार बनाने के लिए सदस्यता की अवधि को सात वर्ष से घटाकर पांच वर्ष कर दिया गया है।

(3) पैरा 68 ख(5), 68 ग(6) और 68 छ(6) में संशोधन किया गया है जिससे सदस्य के अपने आवासगृह में प्रतिरिक्त निर्माण, पर्याप्त परिवर्धन या आवश्यक सुधार करने के लिए छ मास की मूल मजदूरी और महंगाई भत्ते के बराबर प्रतिरिक्त पेशगी एक बार और केवल एक किस्म में दी जा सकती है। यह पेशगी आवास गृह का निर्माण-कार्य पूरा होने की तारीख में पांच वर्ष की अवधि के बाद ही प्राप्त है।

ख. पैरा (3) (ख) में संशोधन किया गया है ताकि 30 सितम्बर, 1976 से ऐपेटाइट, एम्बेस्टोस कैंल्साइट बाला मत्ते, कुल्बिन्द, मरवात लात स्फटिक धातु, सिलिका (मैड), काचमल्ली, गेरु, क्रोमाइट, ग्रेफाइट और प्लोराइट खानों को इस स्कीम के अन्तर्गत लाया जा सके।

ग. पैरा 18(4) में यह स्पष्ट करने के लिए संशोधन किया गया है कि जब कोई मंत्री क्षेत्रीय समिति या बोर्ड का सदस्य या अध्यक्ष नियुक्त किया जाता है और ऐसे केन्द्रीय बोर्ड या क्षेत्रीय समिति की बैठक में, जैसी भी स्थिति हो, उपस्थित होता है, तब उस को यात्रा भत्ता और दैनिक भत्ता उन्ही नियमों के अनुसार मिलेगा, जो उसे सरकारी कर्म के लिए की गई यात्राओं के सम्बन्ध में लागू होते हैं और इनका भुगतान वही प्राधिकरण करेगा जो उन्हें वेतन देता है।

घ. पैरा 26-क में संशोधन किया गया है जिससे 11 दिसम्बर, 1976 से निधि की सदस्यता का हकदार बनने के लिए उच्चतम वेतन सीमा 1000 रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 1600 रु० प्रतिमाह कर दी गई।

बकाया राशियों की वसूली—भविष्य निधि मन्त्रालय की बकाया राशि मार्च, 1976 के अन्त में 20.68 करोड़ रुपये थी, जो घटकर सितम्बर, 1976 के अन्त में 18.58 करोड़ रुपये रह गई। परिवार पेंसन प्रशासन की बकाया राशि मार्च, 1976 के अन्त में 54.81 लाख रुपये थी यह भी घटकर सितम्बर, 1976 के अन्त में 52.89 लाख रुपये रह गई।

कोयला खान भविष्य निधि योजना¹

प्रारम्भिकता—कोयला खान भविष्य निधि और त्रैकीण उपबन्ध अधिनियम 1948 के अधीन बनाई गई कोयला खान भविष्य निधि योजना भारत की सभी कोयला खानों पर लागू होती है। यह योजना, जो शुरू में पश्चिम बंगाल और बिहार राज्यों की कोयला खानों में प्रारम्भ की गई थी, बाद में क्रमिक रूप से प्रमन, मध्यप्रदेश, महाराष्ट्र, तामिलनाडु और उड़ीसा में लागू कर दी गई। आन्ध्र प्रदेश और राजस्थान के लिए अलग योजनाएँ बनाई गईं और उन्हें इन राज्यों में स्थित कोयला खानों में अक्टूबर 1955 में लागू किया गया था। एक और नई योजना की भी तैयारी की गई और उसे पहली जनवरी, 1967 से मेवेन्ती लिग्नाइट निम्न की कोयला खानों और अनुपगो संगठनों पर लागू किया गया। अधिनियम की पहली सितम्बर, 1971 को जम्मू कश्मीर राज्य पर लागू किया गया और कोयला खान भविष्य निधि योजना, 1948 इस राज्य की कोयला खानों पर पहली अक्टूबर, 1971 से लागू की गई।

सीमाक्षेत्र—जनवरी, 1976 से दिसम्बर, 1976 के दौरान 32 नई कोयला/अनुपगो कोयला खान भविष्य निधि योजना के अन्तर्गत लाए गए। 31 दिसम्बर,

260 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

1976 को इस योजना के अन्तर्गत या चुकी कोयला खानों/अनुपगो सगठनों की कुल संख्या 1061 थी। यद्यपि 1976-77 के दौरान 32 नई कोयला खानों/अनुपगो सगठन इस योजना के अन्तर्गत लाए गए तो भी राष्ट्रीयकरण के बाद कोयला खानों के पुनर्गठन के कारण इस योजना के अन्तर्गत अन्ततः आए खनिकों की संख्या कम हो गई।

सदस्यता— शामिल न किए गए वर्गों को छोड़कर, ऐसे सभी व्यक्तियों के लिए जो कोयला खानों या कोयला खानों के सम्बन्ध में सीधे नियोजकों द्वारा या ठेकेदारों द्वारा या ठेकेदारों की माफत नियोजित किए जाते हैं, निधि का सदस्य बनना आवश्यक है, जब वे एक कंलेण्डर तिमाही में पृथ्वी के ऊपर नियोजित होने की श्रुति में 60 दिन की हाजिरी और भूमि के नीचे नियोजित होने की श्रुति में 48 दिन की हाजिरी पूरी कर लें। जनवरी से दिसम्बर, 1976 की अवधि के दौरान 59,417 व्यक्तियों को निधि के नए सदस्यों के रूप में सूचीबद्ध किया गया और 31 दिसम्बर, 1976 को पंजीकृत सदस्य संख्या 15,98,385 तक पहुँच गई, 31 दिसम्बर, 1976 को निधि में भ्रशदान देने वाले सदस्यों की वास्तविक संख्या 6,62,857 थी।

भ्रशदान—निधि के सदस्यों के लिए यह आवश्यक है कि वे अपनी कुल परिलब्धियों के 8 प्रतिशत की दर से अनिवार्य रूप से भ्रशदान दें। नियोजकों को बराबर का भ्रशदान देना पड़ता है। यदि सदस्य चाहे तो वे अपनी अनिवार्य भ्रशदान के अलावा, अपनी कुल परिलब्धियों के 8 प्रतिशत तक की दर से स्वेच्छिक भ्रशदान भी दे सकते हैं। जनवरी, 1976 से दिसम्बर, 1976 की अवधि के दौरान वसूल किए गए भ्रशदानों की राशि इस प्रकार थी—

भ्रशदानों की विस्म	31-12-75 जनवरी से दिसम्बर तक वसूल की गई राशि	31-12-76 1976 के दौरान वसूल की गई राशि	31-12-76 तक वसूल की गई राशि
अनिवार्य भ्रशदान (जिसमें 12-3-47 से 30-9-48 तक की अवधि के लिए बोनस में से दिया गया भारीभक्त भ्रशदान शामिल है)	209 18	35 10	244 28
स्वेच्छिक भ्रशदान	0 27	0 02	0 28
कोयला खान जमा सम्बद्ध (तिब्ब) बीमा निधि	—	0 06	0 06
	209 45	35 18	244 62

31 दिसम्बर, 1976 को स्वेच्छिक भ्रशदान देने वाले सदस्यों की संख्या 2688 थी।

निवेश—ग्यासी बोट के निर्णय के मुताबिक निधि की ऐसी राशियों का निवेश, जिनकी निधि छोड़कर जाने वाले सदस्यों आदि को तत्काल लौटाने की आवश्यकता नहीं होती, निम्नलिखित पैटर्न के अनुसार किया जाता है जो 19 मार्च, 1976 से लागू हुआ—

(i)	केन्द्रीय सरकार द्वारा सृष्ट तथा निर्गमित लोक ऋण अधिनियम, 1944 (1944 का 18) की धारा 2 में यथा परिभाषित सरकारी प्रतिभाषित सरकारी प्रतिभूतियाँ	25 प्रतिशत से अन्यून
(ii)	किसी भी राज्य सरकार द्वारा सृष्ट तथा निर्गमित लोक ऋण अधिनियम 1944 (1944 का 18) की धारा 2 में यथा परिभाषित सरकारी प्रतिभूतियाँ	5 प्रतिशत से अन्यून
(iii)	कोई अन्य परिक्राम्य प्रतिभूतियाँ/बाण्ड, जिनका मूलधन तथा जिन पर म्याज केन्द्रीय सरकार या किसी राज्य सरकार द्वारा पूर्णतः तथा बिना शर्त गारण्टीकृत है	20 प्रतिशत से अन्यून
(iv)	बाकपर सावधि निक्षेप	30 प्रतिशत से अधिक
(v)	भारत सरकार के वित्त मन्त्रालय (साधिक कार्य विभाग) की अधिसूचना संख्या एक-16(1)/पी.डी./75 तारीख 30-6-75 द्वारा धारम्भ की गई विशेष निक्षेप योजना	20 प्रतिशत से अधिक
31 दिसम्बर, 1976 को निधि के निवेश का कुल प्रत्यक्ष मूल्य इस प्रकार था—		
(vi)	31 दिसम्बर, 1975 को निधि के निवेशों का प्रत्यक्ष मूल्य (कोयला खान भविष्य निधि कार्पाजम प्रतिष्ठान भविष्य निधि और कोयला खान भविष्य निधि कर्मचारी पेंशन एवं उपादान निधि को शामिल न करते हुए)	239 43 करोड़
(vii)	पहली जनवरी, 1976 से 31 दिसम्बर, 1976 की अवधि के दौरान किए गए निवेशों का प्रत्यक्ष मूल्य	100 71 करोड़
	योग	340 14 करोड़
(viii)	पटाइए : जनवरी, 1976 से 31 दिसम्बर, 1976 के दौरान परिपक्व हुई/बदली गई/बिची गई प्रतिभूतियाँ	7.41
(ix)	31 दिसम्बर, 1976 को निधि के कुल निवेश का प्रत्यक्ष मूल्य	332.73

262 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

धन-वापसी—वार्षिक निवृत्ति छटनी, कार्य करने में पूर्ण प्रशमता और मृत्यु के मामले में भविष्य निधि की पूरी रकम सोटा दी जाती है। अन्य मामलों में सदस्यता की अवधि पर निर्भर करते हुए नियोजनों के संचालन का एक भाग (उसके ब्याज सहित) जमा किया जाता है। पहली जनवरी से 31 दिसम्बर, 1976 तक की अवधि के दौरान तय किए गए दावों की संख्या और सोटाई गई राशि नीचे दर्शाई गई है—

(करोड़ रुपये में)

वर्ष	तय किए गए दावों की संख्या	सोटाई गई राशि
31 दिसम्बर 1975 तक	6,18,020	57.25
पहली जनवरी से 31 दिसम्बर, 1976 तक की अवधि के दौरान	14,404	9.11
जोड़ 31 दिसम्बर, 1976 तक	6,32,424	66.36

वसूल न की जाने वाली पेशगियों—इस योजना में उद्भोक्ता सहकारी समितियों के शेयर खरीदने, मजान बनाने, बीमा पॉलिसियों में धन लगाने और गुंथियों के विवाह एवं बच्चों की उच्च शिक्षा से सम्बन्धित व्यय की पूर्ति के लिए वसूल न की जाने वाली पेशगियों देने की व्यवस्था है। विभिन्न प्रयोजनों के लिए दी गई पेशगियों का ह्योरा नीचे दिया गया है—

(करोड़ों रुपये में)

पेशगी की विस्तार	भुगतान की अवधि	सदस्यों की संख्या जिन्हें पेशगियाँ दी गईं	दी गई राशि
1	2	3	4
(1) मजान बनाने के लिए पेशगी	31-12-75 तक जनवरी से दिसम्बर, 1976 के दौरान	12,265	2.15
	योग	57	0.02
		12,322	2.17
(II) जीवन बीमा पॉलिसियों की विस्तार का भुगतान करने के लिए पेशगी (सीधे जीवन बीमा निगम किस्तों का भुगतान किया गया)	31-12-75 तक जनवरी से दिसम्बर, 1976 के दौरान	17,153	1.40
		322	0.16
	योग 31-12-76 तक	17,487	1.56

(करोड़ रुपये में)

1	2	3	4
(iii) पुत्रियों की शादी के लिए पेशगी	31-12-75 तक जनवरी से दिसम्बर, 1976 के दौरान	—	—
		16,485	2 03
	जोड़ 31-12-76 तक	16,485	2 03
(iv) बच्चों की मैट्रिक के बाद की शिक्षा के लिए पेशगी	31-12-75 तक जनवरी से दिसम्बर, 1976 के दौरान	—	—
		17	0.002
	जोड़ 31-12-76 तक	17	0 002

मृत्यु सहायता निधि—ऐसे मामलों में जहाँ सदस्य की मृत्यु कोलिवरी की सेवा छोड़ने की तारीख से दो वर्ष की दर हो जाती है, वहाँ मृत सदस्य की निधि में संचयन की राशि 750 रुपये से जितनी कम पड़ती है, उतनी राशि मृत्यु सहायता निधि में दी जाती है। योजना के उपबन्धों के अधीन सदस्यों के खातों में से जब किए गए नियोजकों के अश्रदान और उनके ब्याज की राशियों से मृत्यु सहायता निधि के लिए धन की व्यवस्था की जाती है। मृत्यु सहायता निधि में से निम्नलिखित भुगतान किए गए—

(रुपये लाखों में)

ऐसे मामलों की संख्या जिनमें भुगतान मृत्यु सहायता निधि में से किया गया	मृत्यु सहायता निधि में से भुगतान की गई राशि
31-12-1975 तक	1593 4.13
जनवरी से दिसम्बर, 1976 के दौरान	98 0 34
जोड़ 31-12-76 तक	6191 4 47

बकाया राशियों की वसूली—निधि की बकाया देय राशियों में वृद्धि हाजी रही है यह तथ्य नीचे दिए गए भाँकड़ों से स्पष्ट हो जाएगा—

निम्नलिखित तिथि को स्थिति	प्रशदानों की देय राशियाँ	हरजाना	जोड़
31-3-71	6 30	0 92	7 22
31-3-72	9 27	1 21	10 48
31-3-73	10 91	1 81	12 72
31-3-74	13 84	2 05	15 89
31-3-75	14 38	2 00	16 45
31-3-76	12-18	9 37	21 55

तथापि, सरकारी क्षेत्र की कोयला कम्पनियों ने 31 मार्च, 1976 तक की अपनी सभी बकाया राशियों का भुगतान कर दिया।

अभियोजन—दिसम्बर, 1976 के घन्टे में 31 55 करोड़ रुपये की कुल देय राशि में से 12 79 करोड़ रुपये वसूल करने के लिए प्रमाणपत्र मामले न्यायालयों में लम्बित पड़े थे। इसके अतिरिक्त, उस तारीख के कोयला खान भविष्य निधि प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम के अधीन 540 अभियोजन और भारतीय दण्ड संहिता की धारा 406 के अधीन 8 अभियोजन भूतपूर्व कोलियरी नियोजकों के विरुद्ध न्यायालयों में लम्बित थे।

व्यवस्था—कोयला खान भविष्य निधि योजना की व्यवस्था एक त्रिपक्षीय न्यासी बोर्ड द्वारा की जाती है और इसकी व्यवस्था के खर्च का वहन उस विशेष महसूल से किया जाता है जो थमिको और नियोजकों की निधि में अनिवार्य प्रशदान के 3 5% की दर से नियोजकों पर लगाया जाता है। इस समय देश भर के विभिन्न कोयला क्षेत्रों में कोयला खान भविष्य निधि और कोयला खान परिवार पेंशन योजनाओं की व्यवस्था के लिए निधि के 8 क्षेत्रीय कार्यालय हैं।

महत्वपूर्ण परिवर्तन—वर्ष के दौरान, कोयला खान भविष्य निधि योजना में, (1) उपभोक्ता सहकारी समितियों के शेयर खरीदने के लिए वापस न की जाने वाली पेशगी की राशि को बढ़ाने, (2) सहकारी उधार समितियों के शेयर खरीदने के लिए व्यवस्था करने, (3) कतिपय परिस्थितियों में भविष्य निधि से भुगतान की जाने वाली जीवन बीमा पालिसियों का पुनः अभ्यर्पित (रीग्रसाइनिंग) करने, और (4) न्यायी बोर्ड की बैठकों के लिए कोरम को कम करने के लिए संशोधन किए गए।

परिवार पेंशन योजनाएँ—कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 और कोयला खान परिवार पेंशन योजना, 1971 जो पहली मार्च, 1971 से चालू हुई थी, थमिको को लाभ पहुँचाती रही। 30 सितम्बर, 1976 को इन दोनों योजनाओं के अन्तर्गत धाने वाले थमिको की कुल संख्या क्रमशः 32 24 लाख और 5 31 लाख थी।

कोयला खान भविष्य निधि जमा सम्बद्ध (लिंक्ड) बीमा योजना—केन्द्रीय सरकार ने कोयला उद्योग के कर्मचारियों के लिए पहली अगस्त, 1976 को कोयला खान जमा सम्बद्ध (लिंक्ड) बीमा योजना, 1976 आरम्भ की। इस योजना के अन्तर्गत, किसी ऐसे कर्मचारी की मृत्यु पर, जो कोयला खान भविष्य निधि का सदस्य है, भविष्य निधि की देय राशि प्राप्त करने का हकदार, व्यक्ति, भविष्य निधि की राशि के प्रतिरिक्त, मृत व्यक्ति के लेख में लिखे तीन वर्षों की प्रीमियम ग्रेप राशि (यद्यपि कि यह राशि 1000 रुपये से कम नहीं है) के बराबर राशि जो अधिक से अधिक 10,000) रूपए हो सकती है, प्राप्त करने का भी हकदार है। कर्मचारी को कोई धनदान नहीं देना होगा। इस योजना और इसकी व्यवस्था पर छर्च का बहुत नियोजन तथा केन्द्रीय सरकार द्वारा 2:1 के अनुपात में किया जाएगा।

उपदान भुगतान अधिनियम, 1972

(The Payment of Gratuity Bill, 1972)

जिन उद्योगों में प्रोविडेंट फण्ड व्यवस्था पेंशन योजनाएँ नहीं हैं, उनमें उपदान या (ग्रानुतोपिक ग्रेच्युटी) की माँग की जाने लगी और उदार नियोजितों ने धन संगो से समझौता करके इस प्रकार की योजना लागू करने पर सहमति प्रकट की। सर्वप्रथम सन् 1971 में केरल और दक्षिण बंगाल की राज्य-सरकारों ने उपदान अधिनियम पास किए जिनके अन्तर्गत कारखानों, बागानों, दुकानों और अन्य संस्थाओं को शामिल किया गया। शीघ्र ही एक केन्द्रीय अधिनियम की आवश्यकता महसूस की गई और दिसम्बर, 1971 में उद्दान भुगतान विधेयक लोकसभा में पेश कर दिया गया जो पारित होकर सन् 1972 में अधिनियम बन गया।

उपदान सहाय अधिनियम, 1972 में प्रतिपास, 1000 रुपये या उससे कम मजदूरी पाने वाले कर्मचारियों की उपदान के भुगतान की व्यवस्था की गई है। यह अधिनियम निम्नलिखित पर लागू होता है¹—

- (1) प्रत्येक कारखाना, खान, रेल क्षेत्र, बागान, पत्तन और रेलवे कम्पनी;
- (2) किसी राज्य में दुकानों और प्रतिष्ठानों के सम्बन्ध में इस समय लागू किसी भी कानून के अर्थ के अन्तर्गत आने वाली प्रत्येक दुकान और प्रतिष्ठान, जिसमें 10 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हैं या पिछले बारह महीनों में किसी भी दिन नियोजित थे, और
- (3) ऐसे अन्य प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों का वर्ग, जिनमें 10 या अधिक कर्मचारी नियोजित हैं या पिछले बारह महीनों में किसी भी दिन नियोजित थे, जिन्हें केन्द्रीय सरकार अधिमूचना द्वारा इस सम्बन्ध में निर्दिष्ट करे। इन शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केन्द्रीय सरकार ने मोटर परिवहन श्रमिक अधिनियम, 1961 की धारा 2 (घ) में क्या परिभाषित मोटर परिवहन उपक्रमों को निर्दिष्ट किया है यद्यपि कि उनमें 10 या अधिक व्यक्ति नियोजित हों।

सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छ मास से अधिक भाग के लिए कर्मचारियों द्वारा प्राप्त अन्तिम मजदूरी दरों पर आधारित 15 दिनों की मजदूरी की दर से परिगणित उपदान नियोजक द्वारा देय है, परन्तु इस राशि की अधिकतम सीमा 20 महीनों की मजदूरी है। तथापि किसी भीसमय प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मचारी के मामले में नियोजक को प्रत्येक मौसम के लिए मातृ दिनों की मजदूरी की दर से उपदान देना अनिवार्य है।

कर्मचारी द्वारा कम से कम पाँच वर्ष की लगातार सेवा किए जाने के बाद, (1) बाधस्थ निवृत्ति (2) सेवा निवृत्ति या त्याग-पत्र, (3) दुर्घटना या बीमारी के कारण मृत्यु या बीमारी के कारण मृत्यु या विकलांगता की वजह से नौकरी समाप्त होने पर उक्त उपदान दिया जाता है। 5 वर्षों की सेवा की प्रत्येक अवधि, दुर्घटना या बीमारी के कारण हुई मृत्यु या विकलांगता के मामलों पर लागू नहीं होती।

सामाजिक सुरक्षा की एकीकृत योजना

(Integrated Scheme of Social Security)

औद्योगिक श्रमिकों को प्रदान की जाने वाली विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में एकरूपता लाने तथा प्रशासनिक व्यय को कम करने के लिए एक एकीकृत योजना पर शुरू से ही विचार किया गया है। इसी उद्देश्य हेतु श्री बी के धार. मैनन की अध्यक्षता में एक अध्ययन दल नियुक्त किया गया। इस अध्ययन दल ने अग्रलिखित सिफारिशों की थी—

1 कर्मचारी बीमा व प्रोविडेंट फण्ड अधिनियमों का प्रशासन एक होना चाहिए।

2 बीमा अधिनियम में भागिका के हितों को 4 1/2% से बढ़ाया जाए तथा राज्य सरकारों के बिकित्वा व्यय को घटाकर 1/2 कर दिया जाए।

3 प्रोविडेंट फण्ड के तहत मातृकों और श्रमिकों के अन्नदान को बढ़ाकर 8 1/2% कर दिया जाए। साथ ही 20 या इससे अधिक कार्यरत वाले संस्थानों पर भी यह अधिनियम लागू किया जाए।

4 प्रोविडेंट फण्ड को गृहावस्था पेंशन तथा ग्रेजुएटी में बदल दिया जाए।

कर्मचारी राज्य बीमा रिव्यू समिति ने भी सिफारिश की कि प्रशासनिक व्यय को कम करने हेतु दोनों अधिनियमों का प्रशासन एक कर देना चाहिए। अल्पकालीन लाभ कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत दिए जाने चाहिए तथा दीर्घकालीन लाभ कर्मचारी प्रोविडेंट फण्ड अधिनियम 1932 के अन्तर्गत दिए जाने चाहिए।

अभी तक सामाजिक बीमा योजना की प्रगति काफी नहीं हुई है। बीमारी,

प्रसूति और अक्षिपूर्ति बीमा के क्षेत्र में कुछ अच्छी प्रगति हुई है।

जहाँ तक सामाजिक सुरक्षा की सामान्य योजना का प्रश्न है वर्तमान परिस्थितियों में यह हमारे देश में सम्भव नहीं है। अब सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अन्तर्गत सभी औद्योगिक श्रमिकों को लाना होना चाहिए और बाद में धीरे-धीरे अन्य श्रमिकों को भी इसके अन्तर्गत लाया जा सकता है।

राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 (National Commission on Labour) का मुभाव था कि एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार की जानी चाहिए जिसमें सभी धन एक ही कोष में एकत्रित किया जाए और इसी कोष में से जरूरतमंद व्यक्तियों को भुगतान किया जा सके। अन्नदानों में वृद्धि करके एक धन से कोष बनाया जाए जो कि सरकार के पास रहेगा। इस कोष में से श्रमिकों को अन्य आकस्मिकताओं के शिकार होने पर सहायता मिल सकेगी। गरीबी, बेरोजगारी और बीमारी को समाप्त करने के लिए सामाजिक सुरक्षा योजना अपनाना आवश्यक है। इन सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता को मिलाकर एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार करना आवश्यक है।

विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रगति और क्रियान्वयन से भी हमें अब पता चला है कि हमारे देश में औद्योगिक श्रमिकों हेतु एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार की जाए। लेकिन इस प्रकार की व्यापक योजना तैयार करने व लागू करने में कई कठिनाइयाँ आईं, जैसे चिकित्सा सुविधाओं की कमी, वित्तीय और प्रशासनिक कठिनाइयाँ, कृषि श्रमिकों और जनसंख्या के अन्य वर्गों को शामिल करने में कठिनाइयाँ आदि। अतः वर्तमान परिस्थितियों में यौद्धा अधिनियमों के क्षेत्रों को व्यापक करना होगा और उनका क्रियान्वयन भी प्रभावपूर्ण करना होगा।

कुछ नये श्रम-विधान, श्रम-कानूनों, विनियमों में संशोधन और नये विधान सम्बन्धी प्रस्ताव

भारत सरकार श्रम मन्त्रालय की 1976-77 की वार्षिक रिपोर्ट में कुछ नये श्रम-विधानों, श्रम-कानूनों-विनियमों में संशोधनों और नये विधान सम्बन्धी प्रस्तावों का उल्लेख किया गया है। रिपोर्ट का विवरण इस प्रकार है—

I नये श्रम-विधान

बीड़ी श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 और बीड़ी श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1976—संसद के दोनों सदनों द्वारा संघाति श्रमिक कल्याण उपकर विधेयक 1976 को राष्ट्रपति की स्वीकृति क्रमशः 7 अप्रैल 1976 तथा 10 अप्रैल 1976 को प्राप्त हुई। इन अधिनियमों में बीड़ी उद्योग में नियोजित श्रमिकों से सम्बन्धित कल्याण कार्यों के बास्ते वन जुटाने के लिए बीड़ी निर्माण हेतु गोशम से जारी किए गए तम्बाकू पर उपकर लगाने तथा उसे वसूल करने की व्यवस्था की गयी है। ये अधिनियम और बीड़ी श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम 1976 के अधीन बनाए गए नियम 15 फरवरी 1977 से लागू किए गए। बीड़ी श्रमिकों के कल्याण निधि अधिनियम 1976 के अधीन नियम तैयार किए जा रहे हैं।

लोहा अयस्क खान तथा मैंगनीज अयस्क खान श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 और लोहा अयस्क खान तथा मैंगनीज अयस्क खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम 1976—संसद के दोनों सदनों द्वारा संघा-पारित लोहा अयस्क खान तथा मैंगनीज अयस्क खान श्रमिक कल्याण उपकर विधेयक, 1976

को धीरे-धीरे अग्रस्त खान तथा मैंगनीज अयस्क खान श्रमिक कल्याण निधि विधेयक 1976 को राष्ट्रपति की स्वीकृति तमाम 7 अप्रैल 1976 और 10 अप्रैल 1976 को प्राप्त हुई। सोहा अयस्क खानों में नियोजित व्यक्तियों के लिए एक कल्याण निधि गठन से ही विद्यमान है। नये अग्निनिष्पन्न का प्रयोजन सोहा अयस्क तथा मैंगनीज अयस्क खानों में नियोजित श्रमिकों के लिए एक संयुक्त कल्याण निधि स्थापित करना और मैंगनीज खानों में नियोजित व्यक्तियों के कल्याण हेतु धन जुटाने के लिए मैंगनीज अयस्क पर एक नया उपकर वसूल करना है। सोहा प्रयत्न पर लगा धनमान उपकर तथा सोहा अयस्क खान श्रमिकों का इस समय दो जा रही सुविधाएँ जारी रहेगी।

समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976—राष्ट्राति द्वारा 26 सितम्बर 1975 को जारी बिल गए समान पारिश्रमिक अध्यादेश 1975 का स्थान। फरवरी 1976 को एक अधिनियम ने ले लिया। अधिनियम की धारा 1(3) में यह व्यवस्था है कि यह अधिनियम उस तारीख को लागू होगा जिसे केन्द्रीय सरकार अधिसूचना द्वारा नियत करेगी, परन्तु यह तारीख अधिनियम के पारित हो जाने की तारीख से 3 वर्ष अतीत होने से पहले की होगी। प्रथम प्रलग प्रतिष्ठानों के या रोजगारों के लिए प्रलग प्रलग तारीखें नियत की जा सकती हैं। अब तक इस अधिनियम की 14 रोजगारों में लागू किया जा चुका है, जिनका ब्योरा इस रिपोर्ट के पैरा 5.14 में दिया गया है।

इस अधिनियम में महिलाओं के लिए रोजगार के अवसर बढ़ाने हेतु सप्ताह-वार समितियाँ गठित करने की व्यवस्था की गई है। अब तक गठित की गयी समितियों का ब्योरा पैरा 5.13 में दिया गया है।

समान पारिश्रमिक अध्यादेश, 1975 के अधीन बनाए गए नियमों का स्थान। 1 मार्च 1976 को समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 के अधीन बनाए गए नियमों ने ले लिया।

बन्धित धन वृद्धि (उत्पादन) अधिनियम 1976—बन्धित धन वृद्धि (उत्पादन) अध्यादेश 1975 जिन राष्ट्राति द्वारा 24 फरवरी 1975 को जारी किया गया था, का स्थान 9 फरवरी के 1976 को संसद के एक अधिनियम ने ले लिया। इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियम 28 फरवरी 1976 को प्रकाशित किए गए।

विक्रय सर्वधन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976—विक्रय सर्वधन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम 1976 जिनका उद्देश्य कठिन प्रतिष्ठानों के विक्रय सर्वधन कर्मचारियों की सेवा की शर्तों का विनियमन करना है, संसद द्वारा पारित किया गया और 25 जनवरी 1976 को इसे राष्ट्रपति की स्वीकृति प्राप्त हुई। यह अधिनियम 6 मार्च 1976 को लागू हुआ। इस अधिनियम का कार्यान्वयन राज्य सरकारों करती हैं। तथापि केन्द्रीय सरकार ने विक्रय सर्वधन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) नियम 1976 बनाया तथा उन्हें 8 मार्च 1976 को अधिसूचित किया। ये नियम राज्य सरकारों के लिए मार्ग-दर्शक का काम करेंगे।

II थम कानूनों/विनियमों में संशोधन :

कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम 1952 और कोयला खान भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम, 1948—कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम 1952 और कोयला खान भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम, 1948 में पन्जी अगस्त 1976 से संशोधन करके केन्द्रीय सरकार को जमा सम्बद्ध बीमा योजनाएँ बनाने का अधिकार दिया गया, ताकि इन दो अधिनियमों के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारियों को जीवन बीमे की प्रमुखियाएँ प्रदान की जा सकें। तदनुसार, कर्मचारी जमा सम्बद्ध (विश्व) बीमा योजना 1976 और कोयला खान जमा सम्बद्ध (लिक्ड) बीमा योजना, 1976 नामक दो योजनाएँ अधिमूर्चित की गयी हैं तथा ये पन्जी अगस्त 1976 से लागू की जा रही हैं।

इन योजनाओं में यह व्यवस्था है कि इन दो अधिनियमों के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारी की मृत्यु की मूलतः, उनके भविष्य निधि सचिवों को प्राप्त करने के हकदार व्यक्ति प्रतिरिक्त मुक्तान के हकदार होंगे जिसकी राशि पिछले तीन वर्षों के दौरान मृत व्यक्ति के भविष्य निधि खाने में पड़ी औसत बाकी धनराशि (बैलेंस) के बराबर होगी, परन्तु इस प्रतिरिक्त मुक्तान की राशि 10,000 रुपये में अधिक नहीं होगी। देय राशि लाभानुभागी व्यक्ति के नाम से बैंक में खोले जाने वाले बचत खाते में जमा कराई जाएगी।

इन योजना के अन्तर्गत कर्मचारी को कोई अग्रदान नहीं देना पड़ता, परन्तु इस योजना के अन्तर्गत देय प्रमुखिया-राशि का हकदार बन सकने के लिए यह आवश्यक है कि वह अपने भविष्य निधि खाते में कम से कम 1000 रुपये की औसत बाकी धनराशि (बैलेंस) जमा रखे। इस बारे में किए गए मुक्तान की राशि न तो कुर्क की जा सकती और न ही उस पर कोई घाय कर ही लगाया जा सकेगा।

इस योजना के अन्तर्गत नियोजित तथा केन्द्रीय सरकार को प्रतिमाह कर्मचारियों के वेतन त्रिलो की राशि पर हर 100 रुपये के लिए कमरा 50 पैसे तथा 25 पैसे अग्रदान देना होगा। इसके प्रतिरिक्त नियोजन तथा केन्द्रीय सरकार वेतन बिल के हर 100 रुपये पर प्रशासनिक प्रभारों के रूप में कमरा 10 पैसे और 5 पैसे की दर में अग्रदान देगी।

औद्योगिक विवाद अधिनियम 1948 में संशोधन—संसद ने औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम 1976 पारित किया जिसने एक नया अध्याय 5—स शामिल है। इस अधिनियम को राष्ट्रपति की स्वीकृति 16 फरवरी 1976 को प्राप्त हुई। इस अधिनियम में ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठानों के नियोजकों के लिए जो 300 या उससे अधिक कर्मचारियों को नियोजित करने वाले कारखानों, खानों और बागान हैं, यह अनिवार्य कर दिया गया है कि वे कर्मचारियों को जबरी छुट्टी (ऐसी जबरी छुट्टी को छोड़कर जो विद्युत् की कमी या दैवी दुर्घटना के कारण हो) पर भेजने या उनकी छुट्टी करने से पहले विनिर्दिष्ट प्राधिकारी से पूर्वानुमति प्राप्त करें। किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान को बन्द करने से पूर्व भी उन्हें अपने सरकार से

पूर्व स्वीकृति प्राप्त करनी होगी। केन्द्रीय क्षेत्र के सम्बन्ध में विनिर्दिष्ट प्राधिकारी धर्म मन्त्रालय का सचिव है। अध्याय 5-सं के प्रयोजनों के लिए ऐसी कम्पनियाँ, जिनकी प्राप्ति शेयर पूँजी में से 51 प्रतिशत पूँजी केन्द्रीय सरकार की है, और ससद द्वारा बनाए गए किसी कानून द्वारा उसके अन्तर्गत स्थापित किया गया कोई भी निगम केन्द्रीय क्षेत्र के अन्तर्गत आता है। यह संशोधित अधिनियम 5 मार्च 1976 को लागू हुआ।

कर्मचार प्रतिकार अधिनियम 1923 में संशोधन—कर्मचार प्रतिकार अधिनियम 1923 में 21 मई 1976 को बमबारा प्रतिकार (संशोधन) अधिनियम 1976 द्वारा पूर्वापेक्षी प्रभाव से अर्थात् पहली अक्टूबर 1976 से संशोधन किया गया। संशोधित अधिनियम के मुख्य उपबन्ध ये थे—

(I) अधिनियम के अन्तर्गत आने के लिए मजदूरी सीमा 500 प्रतिमाह से बढ़ाकर 1000 प्रतिमाह कर दी गयी है, और

(II) अधिनियम की अनुसूची 4 में निर्धारित प्रतिकार की दरों में समुचित संशोधन किया गया।

प्रमूति सुविधा अधिनियम 1961 में संशोधन—प्रमूति सुविधा अधिनियम 1961 में 3 अप्रैल 1976 को प्रमूति सुविधा (संशोधन) अधिनियम 1976 द्वारा संशोधन करके इस अधिनियम के अधीन ऐसे महिला कर्मचारियों को प्रमूति लाभों के भुगतान की व्यवस्था की गयी है जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 के अन्तर्गत आते हैं और जो उस अधिनियम में विनिर्दिष्ट राशि से अधिक मजदूरी प्राप्त करते हैं। यह संशोधनी अधिनियम पहली मई 1976 को लागू किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1948 में संशोधन—कारखाना (संशोधन) अधिनियम 1976 जो धर्म मन्त्रियों के सम्मेलनों, राष्ट्रीय धर्म आयोग तथा राज्यों के मुख्य कारखाना निरीक्षकों के समय-समय पर हुए सम्मेलनों की सिफारिशों पर आधारित हैं, ससद द्वारा पारित किया गया और इसे राष्ट्रपति की स्वीकृति 4 सितम्बर 1976 को प्राप्त हुई। यह अधिनियम 26 अक्टूबर 1976 को लागू किया गया। संशोधनी अधिनियम के विभिन्न समर्थकारी उपबन्धों के अधीन राज्य सरकारों के मार्ग दर्शन तथा उनके द्वारा अपनाए जाने के लिए आदेश नियम भी बनाए गए हैं।

मजदूरी सदाय अधिनियम, 1936 में संशोधन—12 नवम्बर, 1975 को जारी किए गए एक संशोधनी अध्यादेश द्वारा मजदूरी सदाय अधिनियम, 1936 की परिधि का विस्तार करके 1000 रुपये प्रति माह तक प्राप्त करने वाले नियोजित व्यक्तियों को उसकी परिधि में लाया गया। इस अध्यादेश में सम्बन्धित कर्मचारियों के लिखित प्राधिकार देन पर बैंको द्वारा या बैंक के कर्मचारियों के खातों में रकम जमा करके मजदूरी का भुगतान करने की व्यवस्था भी की गई है। इसमें (सम्बन्धित कर्मचारियों द्वारा विधिवत् प्राधिकार दिए जाने पर) मजदूरी में से प्रधानमन्त्री के राष्ट्रीय राहत कोष या केन्द्रीय सरकार द्वारा सरकारी राजपत्र में अधिसूचित की गयी ऐसी ही अन्य निधियों की बाबत कटौतियाँ करने की व्यवस्था भी है। इस अध्यादेश का स्थान 11 फरवरी 1976 को मजदूरी सदाय (संशोधन) अधिनियम 1976 में लिया है।

III विचाराधीन नये विधान

वायान श्रम (संशोधन) विधेयक 1973—इस विधेयक का उद्देश्य वायान को अधिनियम की परिधि में लाने सम्बन्धी अन्य बातों के साथ-साथ श्रेयफन (एकड़ों में) तथा नियोजित व्यक्तियों की संख्या सम्बन्धी सीमा को कम करके अधिनियम को और अधिक वायानों पर भी लागू करना, वायानों के अनिवार्य परीक्षण की व्यवस्था करना और वयस्को तथा बच्चों के साप्ताहिक कार्य-घण्टों में कमी करना है। इस विधेयक को जिसे राज्य मन्त्रालय में 1973 में पेश किया गया था, संसद की संयुक्त प्रवृत्ति समिति को भेजा गया। संयुक्त समिति ने प्रारम्भिक रिपोर्ट 3 मार्च 1975 को दी। इस संयुक्त समिति की सिफारिशों पर सरकार ने विचाराधीन है।

IV नये विधान सम्बन्धी प्रस्ताव

भवन तथा निर्माण उद्योग में सुरक्षा सम्बन्धी विधान—भवन तथा निर्माण उद्योगों में सुरक्षा को व्यवस्था करने के लिए विधान बनाने का विचार है। विश्व मन्त्रालय से परामर्श करके प्रस्तावित विधान का मसौदा तैयार किया जा रहा है।

शिक्षा अधिनियम में संशोधन—पास मुदा शिक्षार्थियों को अन्य बातों के साथ-साथ रोजगार के मामले में नियोजकों द्वारा प्राथमिकता दिलाने के लिए शिक्षा अधिनियम 1961 में संशोधन करने का विचार है।

कृषि श्रमिकों के कल्याण के लिए विधान—केरल कृषि श्रमिक अधिनियम 1974 के आधार पर कृषि श्रमिकों के कल्याण के लिए तैयार किया गया विधेयक, जिसका अनुमोदन कृषि श्रमिक सम्बन्धी स्थायी समिति ने 19 जुलाई 1975 को किया था, विचाराधीन है।

V अन्य प्रस्ताव

बोनस सदाय अधिनियम 1965 में संशोधन—25 सितम्बर 1975 को जारी किए गए अध्यादेश द्वारा बोनस सदाय अधिनियम, 1965 में किए गए संशोधनों के अनुसार वार्षिक वेतन (मजदूरी के 4% के अग्र्यून न्यूनतम बोनस या 100 रुपये की राशि, जो भी अधिक हो, देय है, बसने कि 'दाटने के लिए अधिशेष' (एलोकेबल सरप्लस) उपलब्ध हो। ऐसे उदाहरण सरकार के ध्यान में लाए गए हैं जिनमें लाभ के बावजूद 'दाटने के लिए कोई अधिशेष' नहीं था और परिणामस्वरूप कोई बोनस नहीं दिया गया। इसलिए कानून में संशोधन करने का निर्णय किया गया जिससे यह व्यवस्था हो सके कि निम्न लाभ होने पर कम से कम 100 रुपये (15 वर्ष से कम आयु वाले कर्मचारियों के लिए 60 रुपये) के बराबर न्यूनतम बोनस देय होगा, भले ही 'दाटने के लिए अधिशेष' उपलब्ध न हो। बोनस के सम्बन्धित प्रौद्योगिक विवादा के सम्बन्ध में न्याय-निर्णय करने वाले न्यायाधिकरणों को यह अधिकार देने का भी निर्णय किया गया है कि वे केवल सुन-पत्र की सत्यता का ही नहीं बल्कि उसमें दर्श विनिम्न मुद्दों के प्राचित्य की भी जांच करे, यदि उनके सम्बन्ध में श्रमिक चुनौती दे और सम्बन्धित न्यायाधिकरण का यह समाधान हा जाए कि श्रमिकों का तर्क सही है।

भारत में वर्तमान कारखाना अधिनियम

(SALIENT FEATURES OF PRESENT FACTORY
LEGISLATION IN INDIA)

सबसे पहली सूती वस्त्र मिल बम्बई के स्थानीय वस्त्र व्यापारी श्री सी एन-
डावर ने सन् 1851 में स्थापित की। इस उद्योग का तीव्र विकास हुआ और सन्
1872-73 में 18 सूती वस्त्र मिलें हो गई जिनमें 10 हजार धमिक कार्य करते थे।
इन मिलों में बच्चों और महिलाओं के कार्य की दशाएँ अमानवीय थीं। मेजर मूरे
(Major Moore) ने बम्बई सूती वस्त्र विभाग के प्रशासन (Administration
of Bombay Cotton Department) पर एक रिपोर्ट प्रकाशित की। इस रिपोर्ट
के अनुसार इन मिलों में लम्बे कार्य के घण्टे, महिलाओं और छोटी उम्र के बच्चों की
कार्य दशाओं का निरंतर देखने को मिलता है।¹

प्राधुनिक उद्योगों के विकास के बाद भारतीय निोजक बिना किसी
कारखाना अधिनियम की बाधा के धमिकों से किसी भी प्रकार के कार्य देने में पूर्ण
रूप से स्वतन्त्र थे।²

सन् 1881 के पूर्वं श्रम मामलों में सरकारी नीति एक स्वतन्त्र नीति थी।
अधिकान्त कारखानों में काम के घण्टे सूर्योदय से सूर्यास्त तक थे। महिला और बच्चे
अधिको को अधिक रोजगार दिया जाता था। धमिकों को न तो किसी अवधि के
अनुसार और न ही साप्ताहिक छुट्टियाँ दी जाती थी।³

हमारे देश में कारखाना धमिकों की दशाओं की ओर ध्यान हमारे उदारवादी
निोजकों राजनीतिज्ञों का नहीं गया बल्कि सकाशायर और मैनचेस्टर सूती वस्त्र
उद्योगों के मालिकों ने यह महसूस किया कि भारत में सूती वस्त्र उद्योग तेजी से
विकास की ओर बढ़ रहा है। इसका कारण यह था कि यहाँ पर कार्य के घण्टे
सूर्योदय से सूर्यास्त तक के थे तथा धमिकों को बहुत कम मजदूरी दी जाती थी। साथ
ही यहाँ पर किसी प्रकार का कारखाना कानून नहीं था। इस कारण श्रम लागत
विदेशी श्रम लागत की तुलना में बहुत कम थी। वहाँ के मिल मालिकों ने भारत के
सेक्रेटरी ऑफ स्टेट से इसके विषय में निवेदन किया। सन् 1875 में इसकी जांच

1. *Vaid, K N* : State & Labour in India p. 34

2. *Saxena R C* : Labour Problems & Social Welfare, p. 674

3. *Giri, V. V* : Labour Problems in Indian Industry, p. 127.

हेतु एक आयोग का गठन किया गया। आयोग ने बताया कि सूर्योदय से सूर्यास्त तक श्रमिकों से कार्य लिया जाता है। साप्ताहिक छुट्टी का अभाव तथा छोटे बच्चों से कार्य लेना (8 वर्ष की आयु तथा कभी-कभी इससे भी कम आयु वाले बच्चों से कार्य) आदि के विषय में जानकारी दी गई। आयोग ने एक साधारण अधिनियम जिससे कार्य के घंटे, साप्ताहिक छुट्टी, बच्चों की आयु निश्चित करना आदि नियमित किए जाएं, पास करने की सिफारिश की। इस जानकारी के पश्चात् श्रमिकों में भी जागृति उत्पन्न हुई और कई जगह श्रमिकों ने विरोध प्रकट किया, हड़तालें हुईं। परिणामस्वरूप कारखाना अधिनियम, 1881 पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1881 (Factory Act of 1881)

यह अधिनियम एक साधारण अधिनियम था जिसके अन्तर्गत बच्चों की सुरक्षा तथा स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी उपायों का प्रावधान किया गया था। यह अधिनियम उन सभी सस्पालों पर लागू किया गया जिनमें 100 या इससे अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करते थे और जो चार माह से अधिक चलते थे।

अधिनियम में व्यवस्था की गई कि 7 वर्ष से कम आयु के बच्चों को कार्य पर नहीं लगाया जा सकेगा तथा 7 से 12 वर्ष की आयु वाले बच्चों से 9 घंटे प्रतिदिन से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकेगा। प्रतिदिन एक घंटे का बीच में रेस्ट दिया जाएगा तथा साप्ताहिक छुट्टी भी दी जाएगी।

खतरनाक मशीनों को ढकने तथा कारखाना निरीक्षकों की नियुक्ति इस अधिनियम के क्रियान्वयन हेतु सिफारिश की गई। स्थानीय सरकारों को इस अधिनियम के अन्तर्गत नियम बनाने के अधिकार प्रदान किए गए और जिला अधिकारियों को इसके प्रशासन के लिए अधिकार दिए गए।

इस अधिनियम के अन्तर्गत पुरुष महिला श्रमिकों के संरक्षण हेतु कोई प्रावधान नहीं था। यही कारण था कि श्रमिक, श्रमिकों के हितों तथा लकाशायर व मैनबेस्टर मिलों के मालिक इस अधिनियम से असन्तुष्ट नहीं हुए। बम्बई सरकार ने सन् 1884 में कारखाना आयोग (Factory Commission) नियुक्त किया। इस आयोग ने बाल व महिला श्रमिकों की संरक्षण प्रदान करने हेतु अधिनियम पास करने की सिफारिश की, लेकिन इसे क्रियान्वित नहीं किया जा सका। सन् 1890 में बर्लिन में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में बाल तथा महिला श्रमिकों की दशा सुधारने की सिफारिश की। ब्रिटेन ने इन सिफारिशों को भारतीय कारखानों पर लागू करने के लिए कहा। परिणामस्वरूप कारखाना अधिनियम, 1891 पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1891 (Factory Act of 1891)

यह अधिनियम उन कारखानों पर जिनमें 50 या इससे अधिक श्रमिक जो शक्ति से कार्य करते हों, लागू किया गया। स्थानीय सरकारें यदि चाहे तो 20 या

उससे अधिक कार्य करने वाले श्रमिकों पर भी अधिनियम लागू किया जा सकता था। अधिनियम में व्यवस्था की गई कि 9 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिकों को रोजगार नहीं दिया जाए तथा 9 से 14 वर्ष की आयु वाले श्रमिकों से 7 घण्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जाए। बाल और महिला श्रमिकों को रात को, 8 बजे सायं से 5 बजे प्रात तक कार्य न कराने का प्रावधान रखा गया। महिला श्रमिकों हेतु प्रतिदिन 11 घण्टे तथा 1½ घण्टे का बीच में रेस्ट का प्रावधान रखा गया। सभी श्रमिकों हेतु साप्ताहिक अवकाश का प्रावधान भी था। इस अधिनियम में निरीक्षण, सफाई और उजासदानों की व्यवस्था हेतु भी नियम बनाए गए।

इस अधिनियम में प्रौढ़ श्रमिकों के कार्य के घण्टों में कमी नहीं की गई। इसका विरोध किया गया। परिणामस्वरूप सन् 1906 में मूती बस्त्र समिति (Textile Committee, 1906) और सन् 1907 में कारखाना आयोग की नियुक्ति की गई। इनकी सिफारिशों के आधार पर सन् 1911 में कारखाना अधिनियम पार किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1911 (Factory Act of 1911)

सन् 1905 में बम्बई की मिलों में विजली आ जाने से, रात को अधिक कार्य के घण्टे काम लिया जाने लगा। नत्कत्ता की जूट मिलों में भी अधिक कार्य के घण्टे हो गए। इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रथम बार वयस्क पुरुष श्रमिकों के लिए कार्य के घण्टे प्रतिदिन 12 रखे गए। बीच में एक घण्टे का रेस्ट भी दिया जाने लगा। किसी भी कारखाने में कोई भी श्रमिक सायंकाल 7 बजे से प्रात 5 बजे के बीच कार्य नहीं कर सकता था। बाल श्रमिकों के प्रतिदिन के कार्य के घण्टे घटाकर 6 कर दिए तथा रात को कार्य पर लगाना मना कर दिया। मौसमी कारखानों पर भी इस अधिनियम को लागू कर दिया गया। बाल श्रमिकों हेतु प्रमाण-पत्र आवश्यक कर दिया। स्वास्थ्य और सुरक्षा तथा निरीक्षण सम्बन्धी प्रावधानों को प्रभावपूर्ण ढंग में लागू करने की सिफारिश की गई।

कारखाना अधिनियम, 1922 (Factory Act of 1922)

सन् 1914 में प्रथम महायुद्ध छिड़ गया। तीव्र औद्योगिक विकास से श्रमिकों में अपने अधिकारों के प्रति जागरूकता उत्पन्न हुई। साथ में वृद्धि हुई, लेकिन बढ़ती हुई कीमतों के कारण श्रमिकों की मजदूरी कम बढ़ी। सन् 1919 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की स्थापना होने से भी कारखाना अधिनियम में परिवर्तन लाना आवश्यक हो गया था। यह अधिनियम उन सभी कारखानों पर लागू कर दिया गया जहाँ पर शक्ति से 20 श्रमिकों से कम काम नहीं करते थे। राज्य सरकारें 10 या 10 से अधिक श्रमिकों वाले सस्यानों पर भी इस अधिनियम को लागू कर सकती थी। वयस्क श्रमिकों के लिए प्रतिदिन और प्रति सप्ताह क्रमशः 11 और 60 घण्टे निश्चित किए गए। बाल श्रमिकों के कार्य के घण्टे सभी प्रकार के कारखानों में 6 घण्टे

प्रतिदिन नियत किए गए। बाल श्रमिकों हेतु न्यूनतम आयु और अधिकतम क्रमशः 12 वर्ष और 15 वर्ष रखी गई।

यह अधिनियम सन् 1923 और 1926 में संशोधित किया गया। सन् 1928 में शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1928) की नियुक्ति की गई जिसने अपनी रिपोर्ट सन् 1931 में पेश की। रिपोर्ट के प्राधार पर सन् 1934 का कारखाना अधिनियम पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1934 (Factory Act of 1934)

इस अधिनियम के अन्तर्गत कारखानों को मौसमी और साल भर चलने वाले कारखानों को दो वर्गों में विभाजित किया गया। मौसमी कारखाने वे कारखाने माने गए जो कि वर्ष में 180 दिन कार्य करते थे। वर्ष भर चलने वाले कारखानों में वे कारखाने रहे गए जो साल में 6 माह से अधिक चलते हों।

वर्ष भर चलने वाले कारखानों में अधिकतम कार्य के घण्टे वयस्क श्रमिकों हेतु 10 प्रतिदिन और 54 प्रति सप्ताह रखे गए। मौसमी कारखानों (Seasonal Factories) में वे क्रमशः 11 प्रतिदिन और 60 प्रति सप्ताह रखे गए। बाल श्रमिक के कार्य के घण्टे घटा कर 5 कर दिए गए। कार्य का फैलाव (Spread over) प्रथम बार इस अधिनियम में रखा गया। इसमें वयस्क श्रमिकों और बाल श्रमिकों हेतु यह कार्य फैलाव क्रमशः 13 और 6½ घण्टे प्रतिदिन रखा गया। अतिरिक्त कार्य करने पर सामान्य दर का 1½ गुना मुग्तान श्रमिकों को किया जाएगा। इसमें प्रथम बार किशोर श्रमिक (Adolescents) का नया वर्ग रखा गया। 15 वर्ष से 17 वर्ष की आयु वाले इसमें रखे गए। मशीनों की ढकने, सुरक्षा उपाय, कल्याणकारी कार्य तथा कुनिम नमी बनाए रखने आदि के सम्बन्ध में भी अधिनियम में प्रावधान रहे। इस अधिनियम के प्रकाशन का उत्तरदायित्व प्रान्तीय सरकारों पर रखा गया। इसके लिए मुख्य कारखाना निरीक्षक और कारखाना निरीक्षकों की नियुक्तियाँ की गईं।

संशोधित कारखाना अधिनियम, 1946 (Amended Factory Act of 1946)

सन् 1934 का कारखाना अधिनियम सन् 1936, 1940, 1941, 1944, 1946 तथा 1947 में संशोधित किया गया और अन्त में इसका स्थान वर्तमान कारखाना अधिनियम, 1948 में लिया।

सातवें श्रम सम्मेलन, 1945 ने 48 घण्टे प्रति सप्ताह के सिद्धान्त को स्वीकार किया। इस संशोधित अधिनियम के अनुसार वर्ष भर चलने वाले कारखानों में कार्य के घण्टे 9 प्रतिदिन तथा 48 प्रति सप्ताह रखे गए तथा मौसमी कारखानों में घटाकर 10 प्रतिदिन और 54 प्रति सप्ताह रखे गए। कार्य का फैलाव (Spread over) वर्ष भर वाले कारखानों और मौसमी कारखानों में घटाकर क्रमशः 10½ और 11 घण्टे कर दिए गए। अतिरिक्त कार्य हेतु साधारण दर का दुगुना मुग्तान करने का प्रावधान रखा गया। सन् 1947 के संशोधन द्वारा जिन कारखानों में 250 श्रमिकों से अधिक कार्य करते हैं, वहाँ केन्द्रीय का प्रावधान रखा गया।

कारखाना अधिनियम, 1948 (Factories Act of 1948)

अधिनियम के कई दोष थे। सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण

आयोजन समुचित तथा सन्तोषप्रद नहीं थे। इस अधिनियम के अन्तर्गत छोटे संस्थानों तथा कारखानों में कार्य करने वाले श्रमिकों को शामिल नहीं किया गया था।

कारखाना अधिनियम, 1948 का उद्देश्य कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों के रक्षा, स्वास्थ्य और कल्याणकारी कार्यों को प्रोत्साहन करना है। यह जम्मू-काश्मीर को छोड़कर सभी राज्यों पर लागू होता है। वे कारखाने जहाँ 10 या 10 से अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करते हैं तथा 20 या 20 से अधिक श्रमिक बिना शक्ति से कार्य करते हैं, इस अधिनियम के अन्तर्गत आते हैं। इसके अन्तर्गत राज्य सरकारों को यह अधिकार है कि वे किसी भी रोजगार पर यह अधिनियम लागू कर सकती हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत मौसमी तथा वर्ष भर चलने वाली सभी फैक्ट्रीज के अन्तर्गत् को समाप्त कर दिया गया है।

इस अधिनियम में विभिन्न बानें सम्मिलित की गई हैं। वे निम्नलिखित हैं—

1. कार्य के घण्टे (Hours of Work)—कम कार्य के घण्टे श्रमिकों की कार्य-कुशलता पर अनुकूल प्रभाव डालते हैं। अतः इस अधिनियम में वयस्क श्रमिकों हेतु अधिकतम कार्य के घण्टे प्रति सप्ताह 48 और प्रतिदिन 9 निश्चित किए गए हैं। 5 घण्टे के कार्य के बाद 1 घण्टे का मध्याह्नतर दिया जाएगा। कार्य का फैलाव (Spread over) 10½ घण्टे से अधिक नहीं होगा। राज्य सरकारों को अधिकार दिया गया है कि वे कुछ व्यक्तियों के कार्य के घण्टे साप्ताहिक छुट्टी आदि में छूट दे सकती हैं। फिर भी कुल कार्य के घण्टे 10, किसी भी दिन कार्य का फैलाव 12 घण्टे, प्रतिरिक्त कार्य हेतु दुगुनी मजदूरी दर आदि का पालन किया जाएगा।

2. सवेतन छुट्टी (Leave with Wages)—प्रत्येक श्रमिक को सवेतन साप्ताहिक छुट्टी दी जाएगी। इसके प्रतिरिक्त निम्न दरों पर सवेतन वार्षिक छुट्टियाँ (Annual leave with wages) दी जाएँगी—

(i) एक प्रौढ़ श्रमिक को 20 दिन कार्य करने पर 1 दिन सवेतन छुट्टी दी जाएगी। परन्तु वर्ष में न्यूनतम 10 दिन की सवेतन छुट्टी मिलेगी।

(ii) एक बालक को 15 दिन कार्य करने पर 1 दिन सवेतन छुट्टी मिलेगी और वर्ष में न्यूनतम 14 दिन की सवेतन छुट्टी मिल सकेगी।

(iii) यदि किसी श्रमिक को बिना अर्जित छुट्टियों का उपभोग किए ही सेवा से मुक्त कर दिया जाता है अथवा स्वयं नौकरी छोड़ देता है तो नियोजक का कर्तव्य है कि उन दिनों का वेतन उसे दिया जाए।

3. नवयुवकों को रोजगार (Employment of Children)—14 वर्ष से कम आयु वाले नवयुवकों को रोजगार नहीं दिया जाएगा। 15 और 18 वर्ष की आयु के बीच वाले श्रमिक को प्रौढ़ (Adolescent) माना गया है। इन नवयुवकों को आयु सम्बन्धी डॉक्टरों प्रमाण-पत्र प्राप्त करना आवश्यक है। उन्हें कार्य करते समय टोकन रखना पड़ेगा। यह प्रमाण-पत्र 12 महीने तक वैध होगा।

4. महिला श्रमिकों को रोजगार (Employment of Women)—कोई भी महिला श्रमिक मशीन चालू करते समय नफाई, तेल डालने आदि का कार्य नहीं करेगी। बरतन की धुलाई वाले बन्द का उपयोग करने पर वहाँ महिला श्रमिक को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा। जहाँ 50 या इससे अधिक महिला श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ छोटे बच्चों को पालने (Cribbs) की सुविधा दी जानी चाहिए।

कोई भी महिला श्रमिक 7 बजे सायं से 6 बजे प्रातः के बीच काम नहीं करेगी। इसी प्रबंध में बाल श्रमिकों से भी कार्य नहीं लिया जा सकेगा।

महिला श्रमिक के कार्य के अधिकतम दण्डे सप्ताह में 48 घंटे प्रतिदिन 9 से अधिक नहीं होंगे।

सतरनाक बिना में महिला श्रमिकों को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा। अतिरिक्त कार्य हेतु सामान्य दर का दुगुना भुगतान किया जाएगा।

5. स्वास्थ्य एवं सुरक्षा (Health & Safety)—इस अधिनियम के प्रस्तावित स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी महत्वपूर्ण आदेशों का प्रावधान है जिससे श्रमिक का स्वास्थ्य और सुरक्षा का पूरा-पूरा ध्यान रखा जा सके।

स्वास्थ्य सम्बन्धी निम्न आदेश इस अधिनियम में शामिल किए गए हैं—

(i) प्रत्येक कारखाने को पूर्ण रूप से साफ किया जाएगा और किसी तरह का बूझा-करकट कारखाने के किसी भी भाग में नहीं डाला जाएगा।

(ii) प्रत्येक कारखाने में जुड़ वायु आने तथा प्रशुद्ध वायु जाने हेतु पर्याप्त झरोखे होने आवश्यक हैं।

(iii) यदि किसी निर्माण क्रिया से धूल हवादि उड़ती है तो उसकी सफाई की पूर्ण व्यवस्था होनी चाहिए।

(iv) कारखानों में अधिक धुंधला अथवा नमी नहीं होनी चाहिए। कृत्रिम नमी करने वाले कारखानों में इसका स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव नहीं पड़े।

(v) इस अधिनियम के बाद बनाए गए कारखानों में प्रत्येक श्रमिक हेतु 500 क्यूबिक फीट स्थान तथा पूर्व के कारखानों में 350 क्यूबिक फीट स्थान होना जरूरी है। इससे अत्यधिक भीड़ को कम किया जा सकेगा।

(vi) कारखानों में कार्यरत श्रमिकों हेतु पर्याप्त प्राकृतिक अथवा सप्राकृतिक प्रकाश की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ होकर श्रमिक आते जाते हैं वहाँ पर भी इसकी व्यवस्था होनी चाहिए।

(vii) प्रत्येक कारखाने में श्रमिकों हेतु पीने के ठण्डे पानी की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ श्रमिक 250 या इससे अधिक हैं वहाँ पर रेफेजरेटर की व्यवस्था होनी चाहिए।

(viii) प्रत्येक कारखाने में पर्याप्त सहाय में पुरुषों व महिला श्रमिकों हेतु अलग-अलग सींचालय तथा पेनाल-परों की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(ix) प्रत्येक कारखाने में घूमने के लिए घूमदलों की पूर्ण व्यवस्था की जानी चाहिए।

इस अधिनियम के अन्तर्गत सुरक्षा सम्बन्धी अग्रलिखित उपायो का प्रावधान किया गया है—

(i) मशीनों को ढक कर रखा जाए तथा खतरनाक मशीनों की देखभाल प्रशिक्षित प्रीट व्यक्ति द्वारा ही की जानी चाहिए।

(ii) बाल तथा महिला श्रमिकों को खतरनाक मशीनों पर नहीं लगाया जाएगा।

(iii) यान्त्रिक शक्ति द्वारा चलाई जाने वाली मशीन को प्रच्छेदो तरह का रखाने में फिट किया जाना चाहिए। भार उठाने वाली मशीनों तथा लिफ्ट आदि की भी समय-समय पर देखभाल करनी चाहिए। इससे दुर्घटनाएँ कम होंगी।

(iv) इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक राज्य सरकार को अधिकार है कि वह बाल, पुरुष व महिला श्रमिकों द्वारा उठाए जाने वाले बोझ को निश्चित करे। इससे अधिक भार नहीं उठाया जाए क्योंकि यह श्रमिक के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव डालता है।

6 कल्याणकारी उपाय (Welfare Measures)—इस अधिनियम के अन्तर्गत श्रमिकों के बस्याण में वृद्धि करने हेतु निम्न आदेशों का प्रावधान किया गया है—

(i) प्रत्येक कारखाने में श्रमिकों को अपने हाथ मुँह धोने की सुविधाएँ होनी चाहिए।

(ii) बपड़े धोने, उन्ह सुखाने और टाँगने की व्यवस्था होनी चाहिए।

(iii) प्रत्येक कारखाने में प्राथमिक चिकित्सा सुविधा (First Aid Appliance) प्रदान की जानी चाहिए।

(iv) जिन कारखानों में 250 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं उनमें कैंटीन की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(v) जहाँ पर 150 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ पर प्राहार कमरों (Lunch Rooms) की भी व्यवस्था की जानी चाहिए।

(vi) जिन कारखानों में 50 या अधिक महिला श्रमिक कार्य करती हैं, वहाँ उनके बच्चों के लिए पालनों (Creches) की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(vii) जिन कारखानों में 500 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ कल्याण अधिकारी (Welfare Officer) की नियुक्ति की जानी चाहिए।

सभी कारखाना मालिकों का यह दायित्व है कि रोज़बार के कारण उत्पन्न किसी बीमारी अथवा दुर्घटना के विषय में सूचना वे तत्काल सरकार तथा कारखाने हेतु नियुक्त चिकित्सकों को दें। नियुक्त चिकित्सकों को भी व्यावसायिक बीमारियों वाले श्रमिकों के सम्बन्ध में अपनी रिपोर्टें मुख्य कारखाना निरीक्षक (Chief Inspector of Factories) को दे देनी चाहिए।

इस अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व राज्य सरकारों का है। मुख्य कारखाना निरीक्षक सबसे बड़ा अधिकारी होता है और उसके अन्तर्गत बरिष्ठ

कारखाना निरीक्षक और कारखाना निरीक्षक आते हैं जो अपने-अपने क्षेत्र में इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों को क्रियान्वित करने का कार्य करते हैं।

भारतीय कारखाना अधिनियम, 1948 के दोष (Defects of the Indian Factories Act of 1948)

श्रम जाँच समिति, 1946 (Labour Investigation Committee, 1946) ने विभिन्न कारखाना अधिनियमों में पाए जाने वाले दोषों का उल्लेख किया था। यह अधिनियम पिछले कुछ वर्षों में अनेक दोषों का शिकार रहा है—

1 यह अधिनियम बड़े औद्योगिक संस्थानों में सन्तोषप्रद ढंग से क्रियान्वित किया जा रहा है, लेकिन छोटे और मीसमी कारखानों में यह अधिनियम सन्तोषप्रद ढंग से लागू नहीं किया जा सका है। इन कारखानों में कार्य के घण्टे, अतिरिक्त कार्य, बालकों की नियुक्ति, सुरक्षा, स्वास्थ्य और सफाई से सम्बन्धित आदेशों को पूर्ण रूप से लागू नहीं किया जा सका है। नियोजकों द्वारा श्रमिकों के भूँटे प्रमाण-पत्र, अतिरिक्त कार्य हेतु दोहरे रजिस्टर आदि रखकर निरीक्षकों को धोखा दिया जाता है।

2 निरीक्षकों की संख्या कम होने से और कारखानों की संख्या अधिक होने से कई कारखाने साल भर में एक बार भी नहीं देख सकते हैं। निरीक्षक भी तकनीकी बातों की ओर ज्यादा ध्यान रखते हैं जबकि मानवीय समस्याओं की प्रायः उपेक्षा करते हैं। अतः निरीक्षकों की संख्या में वृद्धि की जानी चाहिए जिससे इस अधिनियम का क्रियान्वयन प्रभावपूर्ण ढंग से हो सके।

3 कुशल एवं ईमानदार कारखाना निरीक्षकों की कमी है। अधिकारी निरीक्षक कारखाने का पूर्ण निरीक्षण किए बिना ही निरीक्षण प्रतिवेदन तैयार कर लेते हैं तथा मालिकों से रिश्वत लेकर उनके दोषों को रिपोर्ट में नहीं दिखाते हैं।

4 अधिनियम का बार-बार उत्सर्जन करने का प्रमुख कारण यह भी है कि दोषियों पर दण्ड कम किया जाता है। एक मालिक पर 100-150 का जुर्माना किया जाता है जबकि उसकी पेंरवी के लिए निरीक्षक के जाने-जाने में ही हजारों रुपये व्यय हो जाते हैं। अतः दोषी व्यक्तियों को दण्डित समय पर और पर्याप्त रूप में किया जाना चाहिए।

5 यह अधिनियम अनियन्त्रित कारखानों (Unregulated Factories) पर लागू नहीं होता है। इन कारखानों में श्रमिकों का शोषण किया जाता है तथा अमानवीय दशाओं में उनकी कार्य करना पड़ता है। अतः इस अधिनियम को विस्तृत करके अनियन्त्रित कारखानों पर लागू किया जाना चाहिए।

इस अधिनियम के प्रभावपूर्ण क्रियान्वयन हेतु कारखाना निरीक्षकों की संख्या बढ़ाया जाना आवश्यक है। उनके अधिकारों और स्तर में भी वृद्धि की जानी चाहिए। ईमानदार और कर्तव्यकुशल निरीक्षकों की नियुक्ति अपेक्षित है। विभिन्न प्रान्तों में पाया जाने वाली असमानता को समाप्त किया जाना चाहिए। श्रमिकों को भी इस अधिनियम के विभिन्न आदेशों के बारे में बताया जाना चाहिए।

भारत में श्रमिकों का आवास; नियोजक व श्रम-संघों तथा सरकार द्वारा दी गई श्रम कल्याण सुविधाएँ

(HOUSING OF LABOUR IN INDIA; LABOUR
WELFARE FACILITIES PROVIDED BY EMPLOYERS,
TRADE UNIONS AND GOVERNMENT)

भारत में श्रमिकों का आवास समस्या का स्वरूप

(Housing of Labour in India : Nature of the Problem)

आवास का वित्त प्रबंधन और नियन्त्रण निजी उद्यमियों द्वारा किया जाता था। लेकिन यह नीति उस समय ही उचित है जब अधिकांश जनसंख्या कृषि में लगी हुई हो। स्वतन्त्रता की नीति में नगरों से औद्योगीकरण हुआ और तीव्र औद्योगीकरण स्थानीय केन्द्रों पर अधिक होने से आवासीय बढ़ने लगी। इससे आवास की समस्या उत्पन्न हुई। बिना योजना के ही आवास-व्यवस्था की जाने लगी। इससे झुग्गी झोंपड़ियों का विकास हुआ।¹

औद्योगिक आयोग सन् 1918 (Industrial Commission) ने इस समस्या की ओर ध्यान आकर्षित किया। लेकिन इस सिफारिश की ओर अधिक ध्यान नहीं दिया गया।

रोटी, कपड़ा और मकान मानव की तीन आवश्यकताएँ हैं जिनमें मकान महत्वपूर्ण आवश्यकता है। देश में आवास व्यवस्था बढ़ती हुई औद्योगिक जनसंख्या की तुलना में कम रही। जगह की कमी, भूमि की ऊँची लागत आदि के कारण आवास व्यवस्था पूर्ण रूप से बढ़ती हुई जनसंख्या के लिए पर्याप्त नहीं रही। धीरे धीरे आवास-दमाघों की स्थिति बिगड़ती गई।

शाही धम आयोग ने प्रमुख औद्योगिक केन्द्रों की आवास व्यवस्था का विवरण देते हुए बताया कि मकान एक दूसरे से सटे हुए थे। उनमें कोई रोशनदान की तथा सफाई की व्यवस्था नहीं थी। एक ही कमरे में कई व्यक्ति रहते थे। सूर्य का प्रकाश भी नहीं प्राप्ता था। पानी की भी समुचित व्यवस्था नहीं थी। रात को इन बस्तियों में कोई भी आ-जा नहीं सकता था।

आवास व्यवस्था के अन्तर्गत न केवल नारदीवारी शामिल की जानी है, बल्कि आवास के आसपास के वातावरण को भी शामिल किया जाता है। आवास व्यवस्था का अर्थ ऐसे आवास से है जहाँ श्रमिक आराम में रह सके, एक ऐसे वातावरण से है जो श्रमिकों हेतु स्वास्थ्यप्रद हो तथा ऐसी सुविधाओं से है जो कि श्रमिक के स्वास्थ्य व कार्य-क्षमता पर प्रच्छा प्रभाव डाले। श्रमिकों का निवास ऐसी जगह होना चाहिए, जहाँ स्वच्छ वायु, प्रकाश व जल आमानों से मिलने हो। चित्रित शिक्षा, मनोरंजन, खेलकूद आदि की सुविधाएँ भी श्रमिकों को मिलनी चाहिए।

बुरी आवास व्यवस्था से औद्योगिक श्रमिक नहीं बुराई का शिकार बन जाता है, जैसे नराश पीना, बीमारी, अनैतिकता, अपराध, अनुपस्थितता आदि। इससे अधिक प्रकृतियों और जेलों की व्यवस्था करनी पड़ेगी।

आवास व्यवस्था एक मानवीय आवश्यकता है जिसे राष्ट्रीय योजना में शामिल करना आवश्यक है।

आवास की समस्या त्रिमुखी है—

1. सामाजिक समस्या (Social Problem)—यह गंदी बस्तियों की समस्या से सम्बन्धित है। प्रमुख औद्योगिक केंद्रों में अधिक भीड़-भाड़ से आवास अनुचित रूप से न मिलने के कारण दल निम्न वर्ग के लोगों द्वारा गंदी बस्तियाँ बनायी गई हैं। मद्रास की चेरी, कानपुर के अहता, कलकत्ता की बस्ती, बम्बई और अहमदाबाद की चाल बस्तियाँ, गंदी बस्तियों के महत्त्वपूर्ण उदाहरण हैं। विश्व के सम्भवतः किसी भी औद्योगिक क्षेत्र में इस प्रकार की गंदी बस्तियाँ देखने की नहीं मिलती हैं।

2. आर्थिक समस्या (Economic Problem)—आवास व्यवस्था का श्रमिक के स्वास्थ्य पर पर्याप्त प्रभाव पड़ता है। खराब आवास से कई प्रकार की बीमारियों को प्रोत्साहन मिलता है। इसका श्रमिक के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। कार्य-कुशलता घटती है और उत्पादन में गिरावट आ जाती है।

3. नागरिक समस्या (Civic Problem)—शहरी क्षेत्रों में अधिक जनभार से नागरिकों के आवास पर भी बुरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिक भी एक नागरिक है और इस समस्या का समाधान होना आवश्यक है।

खराब आवास व्यवस्था के दोष
(Defects of Bad Housing)

प्रो. आर. सी. सक्सेना के अनुसार, “अच्छे घरों का अर्थ गृह-जीवन की सम्भालना, सुख और स्वास्थ्य है तथा बुरे घरों का अर्थ है गंदगी, अराबखोरी, बीमारी, व्यभिचार और अपराध।”¹

1. खराब आवास व्यवस्था का स्वास्थ्य पर खराब प्रभाव पड़ता है। आवास और स्वास्थ्य एक दूसरे से जुड़े हुए हैं तथा ये दोनों औद्योगिक श्रमिक की कार्य-कुशलता पर बुरा प्रभाव डालने हैं। इससे कई प्रकार की बीमारियाँ फैल जाती हैं।

2 खराब गृह-व्यवस्था के कारण ही श्रमिकों में प्रवास की प्रवृत्ति (Migratory Character of Labour) को प्रोत्साहन मिलता है। भारतीय श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों से आवर औद्योगिक क्षेत्रों में कार्य करते हैं। लेकिन ग्रामीण घोर गहरी ग़ावाश में रात दिन का अन्तर देखने को मिलता है। सुली हवा, प्रकाश, शुद्ध जल तथा अच्छा वातावरण आदि का शहरी क्षेत्रों में अभाव होने के कारण वे कुछ दिन कार्य करते हैं और फिर वापिस अपने गाँव को चले जाते हैं।

3 खराब आवास व्यवस्था के कारण कई सामाजिक बुराइयाँ (Social evils) उत्पन्न हो जाती हैं। उदाहरणार्थ—शराबखोरी, अर्नतिकाता, अपराध, जुग्रा खेलना आदि। औद्योगिक बस्तियों में स्त्री-पुरुष का अनुपात असमान होने के कारण अर्नतिकाता को बढ़ावा मिलता है। श्रमिक बिना परिवार के रहने के कारण जुग्राखोरी, शराबखोरी, अपराध आदि बुराइयों का शिकार हो जाता है।

अपराध और खराब आवास व्यवस्था के कारण ही औद्योगिक अर्नतिकाता, अनुपस्थिति और श्रम अर्नतिकाता आदि को प्रोत्साहन मिलता है। ये सभी औद्योगिक उत्पादन को कम करते हैं, जिसका राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

आवास व्यवस्था की इन अभावपूर्ण परिस्थितियों से विवश होकर डॉ. राधाकमल मुखर्जी ने ठीक ही लिखा है कि, “भारतीय औद्योगिक बस्तियों की दशा इतनी भयंकर है कि वहाँ मानवता को निर्दयता के साथ अभिशप्त किया जाता है। महिलाओं के सतीत्व का अपमान किया जाता है एवं देश के भावी आधार-स्तम्भ शिशुओं को आरम्भ से विष से सिंचित किया जाता है।”¹

आवास की इन खराब दशाओं का विषय करते हुए श्री मीनू मसानी ने कहा था कि, “भगवान् ने विश्व को बनाया, मनुष्य ने शहरी को और राक्षसों ने गंदी बस्तियों को बनाया।”

सन् 1952 में स्वर्गीय नेहरू ने वानपुर की आवास व्यवस्था को देखकर गुस्से में कहा था, “इन गंदी बस्तियों को जला दिया जाए।”

आवास : किसका उत्तरदायित्व ? (Housing : Whose Responsibility ?)

खराब आवास व्यवस्था के कारण श्रमिकों की कार्य कुशलता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों में प्रवासिता, औद्योगिक अर्नतिकाता, श्रमिक अर्नतिकाता, अनुपस्थिति आदि सभी तत्त्वों के लिए खराब आवास व्यवस्था जिम्मेदार है। कई सामाजिक बुराइयाँ उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुग्राखोरी, वेश्यावसन, अपराध आदि खराब आवास व्यवस्था के ही परिणाम हैं।

इन सभी घुरे प्रभावों को समाप्त करने हेतु एक अच्छी आवास व्यवस्था का होना आवश्यक है। हम यह चाहते हैं कि प्रत्येक व्यक्ति एक अच्छे मकान में सपरिवार सुखी और प्रसन्न रहे। एक अच्छी आवास व्यवस्था हेतु किसे जिम्मेदार बनाया जाए। यह एक महत्वपूर्ण प्रश्न है।

श्रमिकों का कहना है कि आवास व्यवस्था करना मालिकों का उत्तरदायित्व है। सरकार को इसके लिए कार्यक्रम, 1948 में सखोवन कर देते शामिल किया जाए। जहाँ मालिक यह नहीं कर सकता है वहाँ श्रमिकों को आवास भत्ता दिया जाना चाहिए।

मालिकों का कथन है कि आवास व्यवस्था राज्य और स्थानीय निकायों द्वारा प्रदान की जानी चाहिए क्योंकि आवास व्यवस्था के लिए भूमि प्राप्त करना और मकान बनाना एक महँगी व्यवस्था है जो कि मालिक द्वारा वहन नहीं की जा सकती है।

सरकार के कथनानुसार आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व मालिकों का है क्योंकि अच्छी आवास व्यवस्था से प्राप्त लाभ मालिकों को ही प्राप्त होंगे। अच्छी आवास व्यवस्था से श्रमिकों की प्रवासिता, अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन, गराबखोरी जुघालखोरी, बेरिगमन आदि दोष कम हो जाएँगे। श्रमिकों की कार्य-कुशलता, बढ़ेगी, उत्पादन अधिक होगा और इससे मालिकों के लाभ में वृद्धि होगी। कई समितियों व आयोगों ने भी आवास के उत्तरदायित्व के बारे में अपने मतलब-मसलब विचार दिए हैं।

शाही श्रम आयोग के अनुसार आवास का उत्तरदायित्व सरकार और स्थानीय निकायों का है। राष्ट्रीय योजना समिति ने कहा था कि इसका उत्तरदायित्व अनिवार्य रूप से मालिकों पर डाला जाना चाहिए। स्वास्थ्य सर्वेक्षण एवं विकास समिति सन् 1946 ने भी आवास का दायित्व सरकार पर ही डाला है। श्रम अनुसंधान समिति ने सुझाव दिया है कि आवास हेतु आवास मण्डलों (Housing Boards) की स्थापना की जानी चाहिए। आवास हेतु पूँजी वित्त का प्रबन्ध राज्य द्वारा किया जाना चाहिए और क्रियाशील श्रम वहन करने का दायित्व मालिकों और श्रमिकों पर होना चाहिए।

आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व किनी एक पक्ष पर नहीं डाला जा सकता क्योंकि यह समस्या एक जटिल समस्या है तथा इसमें भूमि प्राप्त करना और मकान बनाने हेतु माल तथा वित्त का प्रबन्ध करना आदि कठिनाइयाँ आती हैं, जिन्हें किसी एक पक्ष द्वारा हल करना आसान नहीं है। अतः आवास व्यवस्था हेतु न केवल राज्य सरकारों को ही उत्तरदायी बनाया जाए बल्कि स्थानीय सरकारों और मालिकों को भी इस हेतु तैयार किया जाना चाहिए। यह एक संयुक्त उत्तरदायित्व है जिसमें सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रों की समस्याओं, मालिकों तथा सरकारों का सहयोग अपेक्षित है।

गन्दी बस्तियों की समस्या **(Problem of Slums)**

भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था अच्छी नहीं है। वे गन्दी बस्तियों में रहते हैं। इन गन्दी बस्तियों को विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में घलन-घलन नामों से पुकारा जाता है। बम्बई में चाल (Chawl), मद्रास में चेरी (Cherry),

कनकता में बस्ती (Basti) और कानपुर में अहाता (Ahatas) के नाम से जानी जाती हैं। इन औद्योगिक क्षेत्रों में गन्दी बस्तियों को प्राक्साहन निर्माण नियमों में दिनाई, धर्मियों की उदासीनता, भूमि का ऊँचा मूल्य आदि के कारण मिला है। गन्दी बस्तियाँ हमारे देश की दरिद्रता की निशानी हैं। मिटाने की बर्मी, अधिक जनभार और योजना का अभाव के परिणामस्वरूप गन्दी बस्तियों का विकास हुआ है।

गन्दी बस्तियाँ एक राष्ट्रीय समस्या बन गई हैं क्योंकि आवास मानव की एक प्रमुख आवश्यकता है जिसे पूरा करना प्रत्यक्ष स्वास्थ्यकारी सरदार का दायित्व हो जाता है। इन गन्दी बस्तियों का कारण काय कुशलता में कमी घनत्व शराज-छोरी जुमावोगी औद्योगिक अज्ञान आदि रोगों में हृय भारी बीमन घुशानी पड़ती है। इसलिए गन्दी बस्तियों का उन्मूलन अत्यन्त आवश्यक है। सन् 1952 में स्वर्गीय नेहरूजी ने कानपुर की गन्दी बस्तियों को समाप्त करने प्रयत्न उद्घ जला देने के लिए कहा था। समस्त सदस्य श्री श्री शिवाराव ने भी इन गन्दी बस्तियों को समाप्त करने के लिए मृद स्तर पर कार्य करने का कहा था।

गन्दी बस्तियों की समस्या का हल तीन दृष्टिकोणों द्वारा किया जा सकता है। प्रथम गन्दी बस्तियों की सफाई (Slum clearance) करना। यह एक दीर्घ-कालीन समस्या है। योजनाबद्ध तरीके से इस समस्या को हल करना होगा। दूसरा गन्दी बस्तियों का सुधार (Slum improvement) करना। जहाँ गन्दी बस्तियों को सारू करना सम्भव नहीं है तथा सुधार सम्भव है, वहाँ यह कार्य किया जाना चाहिए। इसे वर्तमान समय में ही शुरू करना चाहिए। इसके लिए आवश्यक सुविधाएँ उदाहरणार्थ सड़कें बिजली और शिक्षा आदि प्रदान करना चाहिए। तीसरी गन्दी बस्तियों को रोकने (Slum prevention) का सरकार को कानून बनाना चाहिए जिससे गन्दी बस्तियों को प्रोत्साहन नहीं मिले। योजनाबद्ध तरीके से आवास व्यवस्था की जानी चाहिए। गृह निर्माण सम्बन्धी नियमों को प्रभावी ढंग में लागू किया जाना चाहिए।

गन्दी बस्तियों की सफाई हेतु विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में निश्चित कार्यक्रम रखे गए हैं और उन पर ध्यान दिया गया है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना में गन्दी बस्तियों की सफाई को आवास सम्बन्धी नीति का आवश्यक अंग माना गया है। इसके लिए गृह निर्माण की राशि 38.5 करोड़ रुपये में से योजना बनाकर व्यय करने का प्रावधान रखा गया था। दूसरी योजना में गन्दी बस्तियों की सफाई हेतु 20 करोड़ रुपये का प्रावधान रखा गया था जिसे बाद में घटाकर 13 करोड़ रुपये कर दिया गया। तीसरी पंचवर्षीय योजना में गन्दी बस्तियों के उन्मूलन और सुधार हेतु 28.6 करोड़ रुपये रखे गए थे। चौथी पंचवर्षीय योजना में इस कार्य हेतु 60 करोड़ रुपये का प्रावधान था। पाँचवीं पंचवर्षीय योजना में भी गन्दी बस्तियों का उन्मूलन तथा सुधार हेतु पर्याप्त ध्यान दिया गया है। सन् 1958 में गन्दी बस्तियों की सफाई पर सलाहकार समिति (Advisory Committee on Slum Clearance) द्वारा दी गई रिपोर्ट में निम्न सिफारिशों की थी—

1 गन्दी बस्तियों की सफाई समस्या को नागरिक विकास समस्या का एक अभिन्न अंग माना जाए ।

2 सुगमतापूर्वक कार्य चलाने हेतु केन्द्रीय मन्त्रालय को यह कार्य-भार सौंप दिया जाए ।

3 कार्य प्रारम्भ करने हेतु बम्बई, बलुक्ता, मद्रास, दिल्ली, कामपुर और प्रहमदाबाद की गन्दी बस्तियों को सुधारा जाए ।

4 वर्तमान गन्दी बस्तियों में आधारभूत सुविधाएँ—सड़कें, प्रकाश, जल, शक्ति-सन्धान, पाठशाला आदि की व्यवस्था की जाए ।

5 अधिक गन्दी बस्तियों वाले औद्योगिक क्षेत्रों में अधिक धन राशि का उपयोग किया जाए ।

आवास समस्या का आकार, विनियोजन और उपलब्धियाँ

भारत में आवास की समस्या बड़ी जटिल है, जिसके लिए एक तो बड़े पैमाने पर धन की आवश्यकता है और दूसरे इसका समाधान व्यक्तियों, सहकारियों, राज्य सरकारों और केन्द्र सरकार के समन्वित तथा दीर्घकालीन प्रयासों पर निर्भर करना है । शहरी और ग्रामीण दोनों दुनाओं में आवास की भारी कमी है और जो मकान उपलब्ध हैं, उनमें से अधिकांश घटिया दर्जे के हैं । यदि आवास की सामान्य समस्या को तब तो देश में आवास की कमी से सम्बन्धित सही-सही धौंकडे यद्यपि उपलब्ध नहीं हैं, किन्तु सन् 1971 की गणना के अनुसार देश में 1.45 करोड़ मकानों की कमी है—29 लाख शहरी म और 1.16 करोड़ देहान में । राष्ट्रीय भवन निर्माण समिठि के एक हाल के अध्ययन के अनुसार, जिसमें परिवारों की संख्या में वृद्धि और सन् 1971-74 में मकानों की संख्या में वृद्धि की ध्यान में रखा गया था, पाँचवी योजना शुरू होने में पूर्व देश में 1.56 करोड़ मकानों की कमी होने का अनुमान था, 38 लाख शहरी क्षेत्रों में और 1.18 करोड़ ग्रामीण क्षेत्रों में । सन् 1971 की जन-गणना के अनुसार लगभग 9.7 करोड़ परिवारों में विभाजित देश की कुल 54 करोड़ 80 लाख जनसंख्या के लिए व्यवहार योग्य आवास एकांश 8.25 करोड़ (सन् 1961 में 6 करोड़ 84 लाख) थे । इनमें से 6.64 करोड़ एकांश (सन् 1961 में 5.71 करोड़) ग्रामीण क्षेत्रों में और 1.61 करोड़ (सन् 1961 में 1 करोड़ 13 लाख) शहरी क्षेत्रों में थे ।

आवास के लिए धन

आवास के लिए धन राशि की व्यवस्था केन्द्रीय सरकार और राज्य सरकारें करती हैं । भारत का जीवन बीमा निगम भी इनके प्रयासों में सहयोग देता है । भारत सन् 1976 के अनुसार केन्द्रीय सरकार ने आवास और नगर विकास के लिए 200 करोड़ रुपये का एक आवर्ती कोष स्थापित किया है । इन कोष का प्रबंध आवास और नगर विकास निगम के हाथ में है, जो आवास परियोजनाओं के लिए राज्य सरकारों, राज्य आवास बोर्डों तथा आवास और नगर विकास प्राधिकरणों को ऋण देता है ।

विनियोजन और उपलब्धियाँ

पहली तीन पंचवर्षीय योजनाओं और बाद की तीन एनवर्षीय योजनाओं में सार्वजनिक क्षेत्र में विभिन्न सामाजिक आवास योजनाओं पर कुल मिलाकर 324 27 करोड़ रु खर्च किए गए। इस अवधि में लगभग 5 लाख मकान बनाए गए। अनुमान है कि निजी क्षेत्र में गृह-निर्माण और अन्य निर्माण कार्यों पर 2,400 करोड़ रु खर्च किए गए। सार्वजनिक क्षेत्र में विभिन्न सामाजिक आवास योजनाओं पर कुल मिलाकर 469 91 करोड़ रुपये खर्च हुआ। निजी क्षेत्र में आवास एवं निर्माण कार्यों पर अनुमानित 2,400 करोड़ रुपये खर्च किए गए। सब राज्य सरकारों तथा केन्द्र शासित प्रशासनो का सन् 1974-75 का याजना परिष्यय राज्य क्षेत्र योजनाओं के सन्दर्भ में 52 39 करोड रुपये था जिसमें से 8 32 करोड रु की राशि उन भूमिहीन मजदूरो को आवास भूमि देने की योजना के लिए सुरक्षित रखी जाएगी जो सरकार के न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम का अंग है। बागानो में काम करने वाले मजदूरो की आर्थिक सहायता के लिए सन् 1974-75 में 80 लाख रुपये की राशि का प्रबन्ध किया गया। विभिन्न सामाजिक आवास योजनाओं के अन्तर्गत अप्रैल, 1975 तक निमित्त मकानो की संख्या 6,38,500 थी (पूर्वोक्त योजना के अन्तर्गत निमित्त 3,923 मकानों सहित)। भारतीय जीवन बीमा निगम ने विभिन्न राज्य सरकारों एवं दिल्ली विकास प्राधिकरण को सन् 1974-75 तक 200 55 करोड रुपये ऋण स्वरूप दिए। आवास और शहरी विकास निगम ने 16 राज्यों और 2 केन्द्र शासित प्रदेशों की 175 आवास योजनाओं के अन्तर्गत मकान बनाने के लिए 126 56 करोड रुपये के ऋण की मंजूरी दी जिसके अन्तर्गत 92,700 मकान और 18,000 से अधिक निर्मित श्रेणियों के प्लॉटों के विकास शामिल हैं। इसमें से बहुत बड़ी मात्रा समाज के कमजोर वर्गों के लिए है।

पाँचवी योजना में, मूल प्रारूप के अनुसार, आवास कार्यक्रमों के लिए राज्य क्षेत्र में 343 करोड रुपये और केन्द्रीय क्षेत्र में 237 16 करोड रुपये की व्यवस्था की गई। इसके अतिरिक्त रेलवे, डाकतार, रक्षा, चन्बरगाह ग्यास आदि के केन्द्रीय विभागों तथा केन्द्रीय सरकार के सार्वजनिक प्रतिष्ठानों के द्वारा आवास कार्यक्रमों पर लगभग 450 करोड रुपये खर्च किए जाने की सम्भावना व्यक्त की गई। निजी क्षेत्र के द्वारा आवास पर लगभग 3 640 करोड रुपये की पूंजी लगाए जाने का अनुमान लगाया गया। सितम्बर, 1976 में पंचवर्षीय योजना पर पुनर्विचार पूरा हुआ और राष्ट्रीय विकास परिषद् द्वारा स्वीकृत सशोधित योजना में कहा गया कि मुख्य बल समाज के पिछड़े वर्गों की हालत को सुधारने पर है। सशोधित योजना में पुलिस के लिए आवास सहित आवास के लिए जो परिव्यय दिखाया गया वह राज्य क्षेत्र में 505 56 करोड रुपये और केन्द्रीय क्षेत्र में 95 36 करोड रुपये अर्थात् कुल 600 92 करोड रुपये था। मार्च, 1977 में ऐतिहासिक सत्ता परिवर्तन के बाद जनता पार्टी की सरकार ने पाँचवी पंचवर्षीय योजना को अवधि से एक वर्ष पूर्व ही समाप्त कर 1 अप्रैल, 1978 से नई राष्ट्रीय योजना लागू कर दी है।

फरवरी, 1978 के बजट भाषण में केन्द्रीय वित्तमन्त्री श्री एच. एम. पटेल ने सकेत दिया कि योजना आयोग की नई विकास नीति तैयार कर रहा है और राष्ट्रीय विकास परिषद् द्वारा विचार-विमर्श के बाद इसे अन्तिम रूप दे दिया जाएगा।

भवन निर्माण क्षेत्र में प्रशिक्षण

भवन-निर्माण क्षेत्र में अनुसन्धान और तकनीकी प्रगति का कार्य राष्ट्रीय भवन-निर्माण संगठन करता है, जिसकी स्थापना सन् 1954 में भारत सरकार द्वारा भवन-निर्माण और आवास सम्बन्धी तकनीकी विषयों के लिए एक सलाहकार और समन्वय करने वाले निकाय के रूप में की गई थी। यह संगठन भवन-निर्माण के लिए विभिन्न पहलुओं पर, इमारती सामान के प्रयोग में गुण और आवास सम्बन्धी सामाजिक और आर्थिक पहलुओं पर अनुसन्धान कार्य भी करता है। राष्ट्रीय भवन-निर्माण संगठन के अन्तर्गत वल्लभ विद्यानगर (घानानन्द), बंगलौर, कलकत्ता, धण्डीगढ़, और नई दिल्ली में पाँच ग्रामीण आवास शाखाएँ काम कर रही हैं, जो ग्रामीण आवास और ग्राम आयोजन के बारे में अनुसन्धान, प्रशिक्षण और विस्तार कार्य करती हैं। राष्ट्रीय भवन-निर्माण और आवास सम्बन्धी आँकड़े एकत्र करने वाली राष्ट्रीय संस्था है, 'इस्काप' क्षेत्र के लिए संयुक्त राष्ट्रसंघ के क्षेत्रीय आवास केन्द्र के रूप में भी कार्य करता है।

आवास समस्या के हल के लिए सरकारी योजनाएँ

आवास समस्या के हल के लिए सरकारी योजनाओं में, (क) राज्य योजनाएँ, (ख) केन्द्रीय क्षेत्र की योजनाएँ सम्मिलित हैं। यहाँ हम कुछ प्रमुख योजनाओं का सल्लेख करेंगे—

1. सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास योजना, 1952 (Subsidised Industrial Housing Scheme, 1952)—प्रथम योजना की सिफारिश के आधार पर भारत सरकार ने राज्यो, मालिकों और श्रमिकों से विचार-विमर्श करने के बाद यह योजना तैयार की। इस योजना के अन्तर्गत तीन प्रकार के मकान निर्माण हेतु सहायता और ऋण देने का प्रावधान किया गया—

- (i) वे मकान जिनका निर्माण राज्य सरकारों द्वारा अथवा कानूनन मण्डलों जैसे विकास मण्डल, सुधार ट्रस्ट आदि द्वारा किया जाएगा।
- (ii) निजी मालिकों द्वारा अपने सन्धान में कार्यरत श्रमिकों द्वारा बनाए जाने वाले मकान।
- (iii) थम सहकारी समितियों द्वारा बनाए जाने वाले मकान।

प्रथम प्रकार के मकानों के निर्माण हेतु कुल निर्माण व्यय का 50% सहायता तथा 50% ऋण 25 वर्षों में चुकाने योग्य देना केन्द्रीय सरकार ने स्वीकार किया। शेष दोनों प्रकार के मकानों के निर्माण हेतु कुल निर्माण लागत का 25% सहायता तथा 25% ऋण (15 वर्षों हेतु) देने का प्रावधान रखा गया।

यह योजना सन्तोषप्रद नहीं रही और इसमें कई बार समायोजन किया गए।

2 समेकित सहायता प्राप्त आवास योजना, 1966 (Integrated Subsidised Housing Scheme, 1966)—उपरोक्त योजना सशोधन सन् 1966 में कर दिया गया और इस औद्योगिक श्रमिकों तथा आर्थिक दृष्टि से कमजोर समाज में वर्ग की समेकित सहायता प्राप्त आवास योजना कहा जाना गया। यह योजना औद्योगिक श्रमिकों और आर्थिक दृष्टि से दुर्बल समाज के उन वर्गों के लिए है जिनकी मजदूरी या आय नहीं प्रति माह 350 रु से अधिक नहीं है। इस योजना के अंतर्गत भवन बनाकर किराए पर दे दिए जाते हैं और किराए में निम्नलिखित पर ध्यान रखा जाता है। 30 अप्रैल 1975 तक 1 82 223 भवन बनाए जा चुके हैं।

3 बागान श्रमिकों हेतु सहायता प्राप्त आवास योजना 1951 (Subsidised Housing Scheme for Plantation Workers)—बागान श्रम प्रधिनियम 1951 (Plantation Act of 1951) के अंतर्गत प्रत्येक मानिक को श्रमिक व उसका परिवार हेतु आवास व्यवस्था करने का दायित्व है। बागान श्रमिकों हेतु सहायता प्राप्त आवास योजना सन् 1956 में बनाई गई। इसके अंतर्गत मानिकों को पुनर्निर्मित आवास का 50% अर्ध तथा 25% सहायता देने का प्रावधान है। बनाए गए मकान बिना किराए के लिए जाते हैं। सन् 1966 में श्रमिकों की आवास व्यवस्था हेतु पुनर्निर्माण का 90% (66% अर्ध और 25% सहायता) देने का प्रावधान रखा गया।

4 निम्न आय वर्ग आवास योजना 1954 (Low Income Group Housing Scheme 1954)—यह योजना सन् 1954 में शुरू की गई। इसमें उन श्रमिकों तथा उनकी सहकारी समितियों को अर्ध देने की व्यवस्था है जिनकी वार्षिक आय 7200 रुपये से अधिक नहीं है। अर्ध की राशि विकसित भूमि की लागत का 80% तक होती है और अधिकतम अर्ध राशि 14 500 रु तक होती है। 30 अप्रैल 1975 तक 2 43 047 भवन बनाए जा चुके हैं।

5 गरीब बस्ती उपसूचन और सुधार योजना 1956 (Slum Clearance and Improvement Scheme)—यह योजना सन् 1956 में शुरू की गई। इसके अंतर्गत केन्द्रीय सरकार राज्य सरकारों के माध्यम से नगरपालिकाओं और स्थानीय निकायों को गरीब बस्ती के उपसूचनार्थ 50% आर्थिक सहायता तथा 37½% अर्ध देती है। यह सहायता उन परिवारों को बसाने हेतु दी जाती है जिनकी आय 250 रुपये प्रति माह से अधिक नहीं है तथा जो विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों की गरीब बस्तियों में रहते हैं। सन् 1970 में केन्द्रीय सरकार ने पश्चिम बंगाल सरकार को कलकत्ता की गरीब बस्तियों में आवश्यक सुविधाएँ प्रदान करने हेतु शत प्रतिशत सहायता देने का निर्णय लिया।

6 मध्यम आय वर्ग योजना 1959 (The Middle Income Group Housing Scheme, 1959), इस योजना के अंतर्गत जो सन् 1959 में प्रारम्भ हुई थी मकान बनाने के लिए अर्ध सामान्यतः उस भवनराशि में से दिया जाता है जिसे

भारतीय जीवन बीमा निगम ऋण के रूप में राज्यों को देता है। केन्द्र शासित प्रदेशों को यह धन केन्द्रीय सरकार देती है। इस योजना के अन्तर्गत मकान बनाने के लिए ऋण उन व्यक्तियों को दिया जाता है जिनकी वार्षिक आय 7,201 रुपये से 18,000 रुपये के बीच होती है। ऋण मकान की लागत का 80% तक होता है और यह अधिकतम 27,500 रुपये तक हो सकता है। ऋण के पात्र व्यक्तियों को बने बनाए मकान खरीदने के लिए भी ऋण मिलता है। 30 अप्रैल, 1975 तक 33,844 मकान बनाए जा चुके थे।

7. किराया आवास योजना, 1959 (The Rental Housing Scheme, 1959)—किराया आवास योजना राज्य सरकारों के कर्मचारियों के लिए है और यह सन् 1959 में प्रारम्भ की गई थी। इस योजना के अन्तर्गत राज्य सरकारें अपने कर्मचारियों के लिए मकान बनवाती हैं और उन्हें किराये पर देती हैं, 30 अप्रैल, 1975 तक 23,669 मकान बन चुके थे।

8. भुग्गी-भोपड़ी उन्मूलन योजना, 1960 (Jhuggi-Jhopri Removal Scheme, 1960)—यह योजना सन् 1960 में लागू की गई। योजना का उद्देश्य जुलाई सन् 1960 से पूर्व सरकारी भूमि पर अनधिकृत रूप से रहने वालों की भुग्गी भोपड़ियों को हटाना तथा उनको अन्यत्र बसाना था। यह केवल दिल्ली संघीय प्रदेश में ही लागू है।

9. ग्रामीण आवास परियोजना कार्यक्रम, 1957 (The Village Housing Projects Scheme, 1957)—यह योजना सन् 1957 से शुरू की गई। इस कार्यक्रम में ग्रामीणों को मकान बनाने के लिए ऋण देने की व्यवस्था है। यह ऋण निर्माण लागत का 80% तक हो सकता है और अधिकतम 4,000 रुपये होता है। ग्रामीणों के वातावरण-पुधार के लिए गलियाँ और नालियाँ बनवाने के लिए भी इस कार्यक्रम के अन्तर्गत ऋण दिया जाता है। 30 अप्रैल, 1975 तक 56,858 मकान और लगभग 246 किलोमीटर लम्बी गलियाँ तथा 189 किलोमीटर लम्बी नालियाँ बनाई गईं।

10. भूमि अधिग्रहण और विकास योजना, 1959 (The Land Acquisition Development Scheme, 1959)—इस योजना के अन्तर्गत राज्य सरकारें और केन्द्र शासित क्षेत्रों के शहरी क्षेत्रों में भूमि का अधिग्रहण और विकास करते हैं, ताकि मकान बनाने के इच्छुक व्यक्तियों को, विशेषकर निम्न आय वर्ग के व्यक्तियों को, उचित मूल्य पर विकसित प्लॉट मिल सकें। इसका उद्देश्य भूमि के मूल्य में स्थिरता लाना, नगर विकास के कार्यों को युक्ति संगत बनाना और स्वयंभूत भविष्य युक्त वस्तियों के निर्माण को बढ़ावा देना है। 30 अप्रैल, 1975 तक विभिन्न राज्य सरकारों ने 10,800 हेक्टर से अधिक भूमि का अधिग्रहण और 5,665 हेक्टर से अधिक भूमि का विकास कर लिया था।

11. भूमिहीन मजदूरों को आवास निर्माण के लिए मुक्त जमीन देने की योजना, 1971 (A Scheme for Providing Free House-sites for Landless

Workers 1971) — भूमिहीन मजदूरों का मकान बनाने के लिए मुफ्त जमीन देने की एक योजना सन् 1971 से चालू है। इस योजना के अन्तर्गत ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन मजदूरों का मकान के लिए मुफ्त जमीन देने के वास्ते भारत सरकार जहाँ-तहाँ आवश्यक है राज्य सरकारों का मकानों की जमीन के विकास और भूमि के अधिग्रहण पर जाने वाले खर्च की पूर्ति के लिए पूरी सहायता देती है। सामान्यतः एक भूमिहीन परिवार को मकान के लिए अधिकतम 100 वर्ग गज जमीन दी जाती है। 31 मार्च 1974 तक 15 राज्य सरकारों की परियोजनाओं को जिनके लिए 1977 करोड़ रु की केंद्रीय सहायता थी और जिनके अन्तर्गत 8,85,502 मकानों के लिए भूमि की व्यवस्था हो स्वीकृति दी जा चुकी थी। इनके अनिर्दिष्ट 15 राज्यों — आंध्र प्रदेश, गुजरात, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, कर्नाटक, केरल, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, छत्तीसगढ़, पश्चिम बंगाल, तमिलनाडु, उत्तर प्रदेश और पश्चिम बंगाल तथा 3 संघ राज्य क्षेत्रों चण्डीगढ़, दिल्ली तथा पाण्डिचेरी में ऐसे कानून बनाए हैं जिनसे भूमिहीन मजदूरों को गाँव में अपनी भूमि पर मकान बनाने का अधिकार मिल सके जिन पर उनका कब्जा है। पाँचवी योजना के प्रारम्भ में यह योजना राज्य स्तर पर अन्तर्गत कर दी गई। राज्य सरकारें अब अपने अपने अधिकार क्षेत्र में सम्बद्ध परियोजनाओं की एक 'यूनितेड प्रावश्यकता कार्यक्रम' के रूप में योजना की शर्तों के अनुसार जाँच कर सकती हैं और उन्हें स्वीकृति दे सकती हैं। सन् 1976 तक बिहार, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश तथा पश्चिम बंगाल की राज्य सरकारों ने 88,878 आवास भूमि के आवंटन के लिए 1.27 करोड़ रुपये की मजदूरी दी थी। ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन मजदूरों को मकानों के लिए जमीन देने के वास्ते पाँचवी पञ्चवर्षीय योजना में 'यूनितेड प्रावश्यकता कार्यक्रम' के अन्तर्गत राज्यों की वार्षिक योजना खर्च में 108 करोड़ 16 लाख रु की व्यवस्था की गई थी। भारत सरकार ने इस योजना के तत्परता से कार्यान्वयन के लिए राज्य सरकारों को कुछ निर्देश जारी किए हैं। 31 दिसम्बर 1975 तक बंधर ग्रामीण श्रमिकों को 58.35 लाख से अधिक घर बनाने का जगहें दी जा चुकी थी।

औद्योगिक आवास से सम्बन्धित विधान (Legislation Relating to Industrial Housing)

स्वतन्त्रता से पूर्व हमारे देश में औद्योगिक आवास से सम्बन्धित एक ही अधिनियम था। वह भूमि अधिग्रहण अधिनियम 1933 (Land Acquisition Act of 1933) था। इसके अन्तर्गत श्रमिकों हेतु मकान बनाने के लिए मालिकों को भूमि प्राप्त करने में सहायता मिलती थी। अग्रे के खान खनन कल्याण कोष अधिनियम 1946 (Mica Mines Labour Welfare Fund Act of 1946), कोयला खान खनन कल्याण अधिनियम 1947 (Coal Mines Labour Welfare Fund Act of 1947) और लौह-खनिज खान खनन कल्याण कोष अधिनियम 1961 (Iron-ore Mines Labour Welfare Fund Act of 1961) आदि के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार के श्रमिकों के लिए गृह निर्माण का प्रावधान रखा गया है। इसके

प्रतिरिक्त कई राज्यों द्वारा भी आवास व्यवस्था के लिए अधिनियम पास किए गए हैं। उदाहरणार्थ—बम्बई आवास मण्डन अधिनियम 1948, मध्य प्रदेश आवास मण्डन अधिनियम 1950, 1955 का मैसूर आवास मण्डन अधिनियम, 1952 का हैदराबाद श्रम आवास अधिनियम, 1956 का पंजाब औद्योगिक आवास अधिनियम, 1955 का उत्तर प्रदेश औद्योगिक आवास अधिनियम, आदि। इन अधिनियमों के अन्तर्गत विभिन्न श्रमिक वर्गों के लिए आवास व्यवस्था के प्रावधान रखे गए हैं।

आवास योजनाओं की धीमी प्रगति के कारण (Causes of Slow Pace of Housing Scheme)

आवास व्यवस्था का दायित्व सरकार, मालिक, श्रम संघों तथा अन्य संगठनों पर सन्तुलित रूप से है। इसी सन्तुलित उत्तरदायित्व को ध्यान में रखते हुए देश की स्वतन्त्रता के परिचायक इन वर्गों द्वारा विभिन्न आवास योजनाएँ चलाई गई हैं। इन आवास योजनाओं द्वारा बढ़ती हुई श्रमिकों की आवास व्यवस्था की माँग की तुलना में पूर्ति कम हुई है। आवास योजनाएँ धीमी गति से चली हैं। इसके कुछ प्रमुख कारण ये हैं—

1. सरकारी योजनाएँ लाल-फीताशाही की शिकार रही हैं। सरकारी कार्य धीरे-धीरे होने से आवास योजनाओं की प्रगति भी धीमी दर से हुई है।

2. मकान निर्माण हेतु कच्चे माल की पर्याप्त मात्रा और समय पर मिलन में कठिनाई के कारण से भी धीमी प्रगति हुई है। सीमेंट, लोहा आदि माल पर्याप्त मात्रा में और समय पर नहीं मिल सका है।

3. कुछ औद्योगिक क्षेत्रों में श्रमिक 10 रुपये माहवार भी मकान किराया देने में असमर्थ होने से सरकार अधिक मकान बनाने में असमर्थ रही है।

4. मालिकों को सहायता तथा छूट के रूप में मिलने वाली राशि के प्रतिरिक्त राशि प्राप्त करने में कठिनाई होती है।

5. भूमि अधिग्रहण करना, कच्चा माल प्राप्त करना आदि कठिनाइयों के कारण मालिकों द्वारा आवास योजना की प्रगति धीमी रही है।

6. श्रमिक अधिक्षित तथा भ्रष्टानी होने के कारण श्रम सहकारी समितियाँ बनाने में असमर्थ हैं और इनके प्रभाव में निर्माण की गति को बढ़ाया नहीं जा सकता।

7. श्रम सहकारी समितियों को भी मकानों के निर्माण हेतु भूमि प्राप्त करने तथा कच्चा माल—सीमेंट, लोहा आदि प्राप्त करने में कठिनाई आती है। इसमें श्रम सहकारी समितियों द्वारा बनाए जाने वाले मकानों की संख्या अधिक नहीं बढ़ सकी है।

सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास की सफलता हेतु उपाय (Measure for Successful Industrial Housing Scheme)

राज्य सरकारों, मालिकों और श्रम सहकारिताओं द्वारा सहायता प्राप्त

प्रौद्योगिक आवास योजना में अधिक रुचि नहीं दिलाई है। इसकी सहायता हेतु श्री वी वी गिरि (V V Giri) ने जो मुद्दाब दिए थे, वे अनुकरणीय हैं¹—

1 जो स्थान काम करने के क्षेत्रों से दूर हैं और उनमें श्रमिकों की वस्तियाँ बस जाती हैं वहाँ से श्रमिकों के घाने-राने के लिए राज्य सरकारों और स्थानीय संस्थाओं को यातायात की सुविधाएँ उपलब्ध करनी चाहिए।

2 श्रमिकों की बस्तो में सार्वजनिक सेवाओं तथा अन्य दूमरी सुविधाओं को उपलब्ध किया जाना चाहिए, उदाहरणार्थ बाजार, डाक घर और स्कूल का प्रबन्ध।

3 जहाँ तक सम्भव हो सके प्रत्येक श्रमिक को एक अलग भूमि का टुकड़ा दिया जाए जिसमें सभी प्रकार की सुविधाएँ हों। श्रमिकों को वहाँ अपने श्रम से मकानों का निर्माण करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

4 भजदूरी मुवतान अधिनियम, 1936 में इस प्रकार समोधन किया जाना चाहिए कि राज्य सरकारें सीधे श्रमिकों के वेतन से ऋण की राशि प्राप्त कर सकें।

5 यह योजना उन प्रौद्योगिक श्रमिकों के लिए भी काम में लाई जानी चाहिए जो राज्य सरकारों और केन्द्रीय सरकार के नीकर हैं।

6 जिन श्रमिकों के लिए मकान की व्यवस्था नहीं हो सकी है उनमें से कम से कम 20% के लिए भी यदि मासिक मकान बनवाना चाहते तो उन्हें बढ़ी हुई दर पर 3 से 5 साल तक के लिए वित्तीय सहायता और ऋण देने की व्यवस्था की जानी चाहिए।

7 वैधानिक रूप से बाध्य करने की नीति को काम में लाया जाना चाहिए तथा राज्य सरकारों को चाहिए कि वे श्रमिकों को उचित दर पर भूमि देने की व्यवस्था करें। वित्तीय सहायता और ऋण देने की दिशा में भी घाने कदम बढ़ाया जाना चाहिए।

8 यदि कोई अन्य योजना बनाई जाती है तो उसके लिए भी वित्तीय सहायता देने की व्यवस्था होनी चाहिए।

9 वित्तीय सहायता और ऋण में वृद्धि करके श्रमिकों की सहकारी समितियों को प्रोत्साहन दिया जा सकता है। राज्य सरकारें इन समितियों को 'न लाभ न हानि' के आधार पर प्रचुद्धी भूमि देने की व्यवस्था कर सकती हैं।

10 ऋण वापस लेने की किस्तों में रियायत की जानी चाहिए, विशेष रूप से श्रमिकों की सहकारी समितियों के लिए।

आवास मन्त्रियों के सम्मेलनों द्वारा आवास नीति की समीक्षा

आवास नीति बनाने की जिम्मेदारी केन्द्र और राज्यों के आवास, नगर-विकाम और नगर आयोजन मन्त्रियों की है। हम यहाँ 1973, 1974 तथा 1975 में हुए राज्यों के आवास मन्त्रियों के तीन सम्मेलनों में जो आवास नीति निश्चित की गई, उनका उल्लेख करेंगे।

1973 के सम्मेलन की मुख्य सिफारिशें इस प्रकार थी¹ - (1) देश में भूमिहीन मजदूरों को मकान बनाने के लिए भूमि देने की योजना पाँचवी योजना में केन्द्रीय क्षेत्र में जारी रहनी चाहिए। जिन भूमिहीन व्यक्तियों के पास मकान के लिए जमीन है, उन्हें मकान बनाने का अधिकार दिया जाना चाहिए और उन्हें ऐसा दरतावेजी कानून सबूत मुहैया किया जाना चाहिए, जो अदायत को गारंटी दे। भूमि अधिग्रहण सम्बन्धी कार्य में होने वाले विलम्ब को दूर करने के लिए भूमि अधिग्रहण कानून का संशोधन किया जाना चाहिए। (2) नौ लाख से कम आवासीय वाले शहरी पर भी गन्दी वस्तुओं के मुद्धार की केन्द्रीय योजना को लागू करने की गुंजाइश होनी चाहिए। (3) आवास, जल सप्लाई, जोड़ने वाली सड़कें, शिक्षा, स्वास्थ्य, सफाई, रोजगार और मनोरंजन की सुविधाओं को ग्रामीण विकास का अभिन्न प्रणाम समझा जाना चाहिए और ग्रामीण क्षेत्रों के बहुमुखी विकास का कार्य शुरू किया जाना चाहिए। (4) आवास और नगर विकास निगम को इस बात की अनुमति मिलनी चाहिए कि वह उन जगहों के सम्बन्ध में भी सरकारी गारंटी को प्रतिभूति समझें, जिनमें व्याज की दर 7 प्रतिशत से अधिक है। (5) आवास और नगर विकास निगम से आवास ऋण प्राप्त करने के सम्बन्ध में 6 1/2 प्रतिशत (6 1/2 प्रतिशत ऋण, 1/2 प्रतिशत की सुरक्षा भुगतान के लिए छूट) व्याज की दर पर दर प्राप्त करने के लिए निर्माण व्यय की वित्तीय योजना में आर्थिक दृष्टि से पिछड़े पर्यटन के लिए निर्धारित 25 प्रतिशत की जो वर्तमान न्यूनतम सीमा है, उसे और कम कर दिया जाना चाहिए। (6) आवास की जमीन के विकास के लिए बिजली बैंक से जो उपलब्ध हो, उसे तथा आवास सम्बन्धी सेवाओं को आवास और नगर विकास निगम के जरिए मुहैया किया जा सकता है। (7) पर्यटन-स्थलों के विशेष महत्व को ध्यान में रखते हुए ऐसे स्थलों के विकास और मुद्धार के लिए विशेष केन्द्रीय सहायता दी जानी चाहिए। (8) राज्य सरकारों को राज्य योजना धन में से कम से कम 5 प्रतिशत धनराशि आवास और नगर विकास क्षेत्रों के लिए रखनी चाहिए।

1974 के सम्मेलन की महत्वपूर्ण सिफारिशें ये थी - (1) केन्द्रीय सरकार और राज्य सरकारों द्वारा अपनायी जाने वाली राष्ट्रीय आवास नीति की समीक्षा करने और इसके बारे में मुद्दा देने के लिए एक राष्ट्रीय आयोग स्थापित किया जा सकता है। (2) क्रियान्वित की जा रही सामाजिक आवास योजनाओं की विस्तार में जाँच के लिए मन्त्रियों की एक उच्च स्तरीय समिति स्थापित की जा सकती है। (3) एक ऐसी उच्च स्तरीय समिति स्थापित की जा सकती है जिसने सम्बन्धित मन्त्रालयों के प्रतिनिधि हों, और जो संविधान में हुए 25वें संशोधन को ध्यान में रखते हुए भूमि अधिग्रहण कानून की जाँच करे और सुझाव दे कि इस कानून को किस प्रकार सर्वोत्तम ढंग से सम्बोधित किया जा सकता है, ताकि शहरी क्षेत्रों और शहरीकरण-योग्य सीमाओं में भूमि का अधिग्रहण तेजी और सरलता से किया जा

सकें। (4) देहात में मकान बनाने और ग्रामीण विकास के अन्य कार्यक्रमों को पूरा करने के लिए एक अलग ग्रामीण वित्त निगम स्थापित किया जा सकता है।

अक्तूबर 1975 में राज्यों के आवास मन्त्रियों के एक सम्मेलन में पिछले सम्मेलनों में दिए गए सुझावों को कार्यान्वित करने के लिए उठाए गए कदमों पर ध्यान दिया तथा इन सुझावों को कार्यान्वित करने की गति का तीव्रतर करने के लिए विभिन्न तरीकों और साधनों पर विचार किया। सम्मेलन में महत्वपूर्ण सुझाव इस प्रकार थे—(1) देश में सन्तुलित ग्रहणी तथा क्षेत्रीय विकास प्राप्त करने के लिए राष्ट्रीय मजदूरीकरण नीति अपनाई जाए, (2) राष्ट्रीय आवास नीति अपनाने के लिए शीघ्र ही राष्ट्रीय आवास आयोग स्थापित किया जाए, (3) सत्यागत वित्त तथा अन्य वित्त के जरिए ग्रामीण विकास के साथ-साथ ग्रामीण आवास कार्यक्रम कार्यान्वित करने के लिए ग्रामीण आवास निगम की स्थापना की जाए, (4) राज्य सरकारों को अपने वार्षिक अनुदानों में से अनुमूचित जातियों तथा अनुसूचित जनजातियों को आवास देने के लिए राशि खर्च रखने को बड़ा गया है, (5) केन्द्रीय सरकार को कानून बनाना चाहिए ताकि सारी ग्रहणी तथा ग्रहणी बनाई जा सकने वाली भूमि को सरकार नगरों में रहने वाले निचम लोगों की आवासीय स्थिति को सुधारने के लिए प्रयोग में ला सकें, (6) तकनीकी सुधार करके, स्थानीय सामान का प्रयोग करके तथा सांस्कृतिक आवास एजेंसियों के जरूरी खर्च कम करके मकानों की कीमत घटाई जानी चाहिए (7) वर्तमान पूँजी निवेश को बढ़ाकर राज्य सरकारों की उपलब्ध सत्यागत पूँजी का उचित भाग आवास निमाण के लिए रखा जाना चाहिए तथा (8) ग्रामीण कामगारों को आवास स्थल देने की परियोजना पुनः केन्द्रीय क्षेत्र का दे दी जाए ताकि इसे प्रभावशाली ढंग से कार्यान्वित किया जा सके।

श्रम कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र (Definition & Scope of Labour Welfare)

विभिन्न समितियों, और सम्मेलनों, सम्मेलनों द्वारा श्रम-कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र के विषय में भिन्न-भिन्न विचार दिए हैं।

श्रम शाही आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour, 1931) के अनुसार, "श्रम कल्याण एक लचीला शब्द है जिसके एक देश से दूसरे देश में अलग अलग अर्थ निकलते हैं। यह विभिन्न सामाजिक रीति-रिवाज, धर्मोपयोगों की मान्यता और श्रमिक का शैक्षणिक विकास आदि के अनुसार बदलता रहता है।"¹

श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र की व्याख्या करते हुए कृषि जांच समिति (Agricultural Enquiry Committee) ने अपने प्रतिवेदन में लिखा है कि श्रमकल्याण क्रियाओं के अन्तर्गत श्रमिकों के बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक एवं आर्थिक विकास के कार्यों को शामिल किया जाना चाहिए। ये कार्य चाहे सरकार, नियोजक या अन्य संस्थानों द्वारा ही किये न किए जाएं। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संघ की एजेंडार्ड

प्रादेशिक सम्मेलन की द्वितीय रिपोर्ट के अनुसार, "श्रम कल्याण से ऐसी सेवाओं और सुविधाओं को समझा जाना चाहिए, जो कारखानों के अन्दर या निकटवर्ती स्थानों में स्थापित की गई हों ताकि उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शान्तिपूर्ण परिस्थितियों में अपना काम कर सकें तथा अपने स्वास्थ्य और नैतिक स्तर को ऊँचा उठाने वाली सुविधाओं का लाभ उठा सकें।"¹

जून, मई 1956 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की 39वीं बैठक के अनुसार निम्नलिखित सेवाओं और सुविधाओं को श्रम कल्याण क्रियाओं के अन्तर्गत रखा गया है—

1. सस्थान में अथवा पास में भोजन की व्यवस्था।

2. आराम और मनोरञ्जन की सुविधाएँ।

3. जहाँ सार्वजनिक यातायात असमुचित अथवा व्यावहारिक है वहाँ श्रमिकों के आने-जाने के लिए यातायात की सुविधा।

श्रम कल्याण क्रियाओं के क्षेत्र का सबसे अच्छा विवरण श्रम अनुसंधान समिति, 1946 (Labour Investigation Committee, 1946) द्वारा दिया गया है। इसके अनुसार, "श्रम कल्याण क्रियाओं में वे सभी क्रियाएँ शामिल की जाती हैं जो श्रमिकों की बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक और आर्थिक उन्नति के लिए की जाती हैं। वे कार्य चाहे नियोजन, सरकार या अन्य सस्थानों द्वारा किया जाए तथा साधारण अनुबन्ध या विधान के अन्तर्गत श्रमिकों को जो मिलना चाहिए उसके अलावा किए गए हों। इस परिभाषा के अन्तर्गत हथ आकार, चिकित्सा और शिक्षा सुविधाएँ पोषाहार (कैन्टीन की व्यवस्था), आराम और मनोरञ्जन की सुविधाएँ, सहकारी समितियाँ, नर्सरी और पालने, मफाई की सुविधाएँ, सेवेतन छुट्टियाँ, सामाजिक बीमा, ऐच्छिक रूप से अकेले अथवा मयुक्त रूप से श्रमिकों के साथ में मालिक द्वारा बीमारी और मातृत्व लाभ योजनाएँ, प्रोविडेंट फण्ड, पेन्शनी और पेंशन आदि का सम्भावक कर सकते हैं।"²

श्रम कल्याण कार्य का वर्गीकरण

(Classification of Labour Welfare Work)

श्रम कल्याण शब्द का एक व्यापक अर्थ में प्रयोग किया जाता है। श्रम कल्याण कार्यों को तीन वर्गों में रखा जा सकता है—

1. वैधानिक कल्याण कार्य (Statutory Welfare Work)—वे कल्याण कार्य हैं जो मालिकों द्वारा श्रमिकों को कानूनी तौर पर प्रदान किए जाते हैं। विधान में श्रमिकों के कल्याण हेतु न्यूनतम स्तर निर्दिष्ट कर दिए जाते हैं और इनका उत्तरपन करने वाले मालिकों को दण्डित किया जा सकता है। इनमें कार्य की दशाएँ कार्य घण्टे, प्रकाश, मफाई और स्वास्थ्य सम्बन्धित विषय आते हैं।

1. Report II of the I L O Asian Regional Conference, p. 3

2. Report Labour Investigation Committee, p. 345.

2 ऐच्छिक कल्याण कार्य (Voluntary Welfare Work)—ये वे कल्याण कार्य हैं जो माजिनर द्वारा स्वेच्छा से किए जाते हैं। ये उदात्तवादी दृष्टिकोण पर आधारित हैं। यदि हम इन्हें गहराई से देखें तो इस प्रकार के कार्यों से न केवल श्रमिकों की कुशलता में वृद्धि होती है बल्कि मालिक व श्रमिकों के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित होना ही औद्योगिक भग्नो में कमी आती है। इस प्रकार के कार्य ऐच्छिक संस्थाओं जैसे वाई एम सी ए (Y M C A) द्वारा भी प्रदान किए जाते हैं।

3 पारस्परिक कल्याण कार्य (Mutual Welfare Work)—यह कल्याण कार्य संयुक्त रूप से मालिकों और श्रमिकों द्वारा किए जाते हैं। इसमें श्रम संघों द्वारा श्रम कल्याण हेतु किए गए कार्य शामिल किए जाते हैं।

श्रम कल्याण कार्य का दूसरा वर्गीकरण भी दो वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—

(i) कारखाने के अंदर प्रदान किए जाने वाले कल्याण कार्य (Intra mural Activities)—इसमें अन्तर्गत सम्मिलित किए जाते हैं जैसे पीने का पानी, कंटीन, पावन विविधता सुविधा और विद्यामाला आदि।

(ii) कारखाने के बाहर के कल्याण कार्य (Extra mural Activities)—यह कारखाने के बाहर प्रदान किए जाते हैं और इनके अन्तर्गत शैक्षणिक और मनोरंजन की सुविधाएँ खेलकूद और विविधता सुविधाओं आदि का समावेश किया जाता है। बीमारों, वरिष्ठों, वृद्धावस्था आदि के समय दी जाने वाली वित्तीय सुविधाएँ भी इसमें अन्तर्गत आती हैं।

श्रम कल्याण कार्य के उद्देश्य (Aims of Labour Welfare Work)

कल्याणकारी विधियों का उद्देश्य मानवीय, आर्थिक और नागरिक आधार माना गया है।¹

1 मानवीय आधार (Humanitarian)—श्रम एक उत्पादन का मानवीय साधन है। अधिक कुछ सुविधाएँ अपने आप प्राप्त नहीं कर पाता है क्योंकि उसकी निम्न प्राप्ति है। वह निम्न है अतः इन सुविधाओं को मानवीय आधार पर प्रदान किया जाता है।

2 आर्थिक आधार (Economic Basis)—श्रम कल्याण क्रियाओं से श्रमिकों की कार्य कुशलता में वृद्धि होती है। इससे उत्पादन में वृद्धि होती है तथा श्रम और पूंजी के बीच मधुर सम्बन्ध होने से औद्योगिक विवाद भी कम हो जाते हैं। अधिक उत्पादन से न केवल मालिक को ही लाभ प्राप्त होता है बल्कि सम्पूर्ण राष्ट्र और प्रत्येक समाज के वर्गों को भी होता है।

3 नागरिक आधार (Civic Basis)—श्रम कल्याण कार्यों से श्रमिकों के उत्तरदायित्व और इज्जत में वृद्धि होती है। वह अपने आपको एक अच्छा नागरिक समझने लगता है।

भारत में कल्याण कार्य की आवश्यकता (Necessity of Welfare Work in India)

भारतीय श्रमिक किन् दशाओं में कार्य करते हैं और उनमें कौनसी विशेषताएँ पायी जाती हैं— इन बातों पर विचार करते हुए कल्याण कार्य की आवश्यकता का निम्नलिखित आचारों पर अध्ययन किया जा सकता है—

1 भारतीय श्रमिकों की कार्य दशाएँ खराब हैं। वहाँ श्रमिकों की कार्य के अधिक घण्टे, अस्वस्थ वातावरण आदि के अन्तर्गत कार्य करना पड़ता है। इन दशाओं में कार्य करने के पश्चात् श्रमिक अपनी थकान को दूर नहीं कर सकता। वह कई सामाजिक दुरादृश्यों का शिकार बन जाता है। उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुआखोरी, बेवश्यामन, अन्य अपराध आदि। अतः इन दुरादृश्यों को समाप्त करने का एक मात्र साधन श्रम कल्याण क्रियाएँ प्रदान करना है।

2 श्रम कल्याण कार्य के अन्तर्गत शिक्षा, चिकित्सा, खेतबूँद, मनोरंजन, आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। इनसे श्रमिकों व मालिकों के बीच मधुर सम्बन्धों को प्रोत्साहन मिल सकेगा। परिणामस्वरूप औद्योगिक शान्ति की स्थापना की जा सकेगी।

3 विभिन्न प्रकार की कल्याणकारी क्रियाओं से श्रमिक विभिन्न कारखानों की ओर आकर्षित होंगे। वे रुचि लेकर कार्य करेंगे और इसके परिणामस्वरूप एक स्थायी एवं स्थिर श्रम शक्ति (Permanent & Stable Labour Force) का उदय होगा।

4 अच्छी आवास व्यवस्था, केन्टीन, बीमारी और अन्य लाभों के रूप में कल्याणकारी कार्य करने के फलस्वरूप श्रमिकों की मानसिक दशा में परिवर्तन होगा। वे कारखाने में अपना योगदान समझ सकेंगे। इससे श्रमिकों की अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन आदि में कमी होगी और श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होगी।

5 केन्टीन, मनोरंजन, चिकित्सा, मातृत्व और बाल कल्याण सुविधाएँ और शैक्षणिक सुविधाओं से समाज को कई लाभ प्राप्त होंगे। केन्टीन से श्रमिकों को सस्ता और अच्छा भोजन, मनोरंजन से रिक्तखोरी, शराबखोरी, जुआखोरी आदि की समाप्ति, बीमारियों की समाप्ति और मानसिक दक्षता तथा प्राथमिक उत्पादन आदि रूपों में सामाजिक लाभ (Social Advantages) प्राप्त होते हैं।

6. हमारे देश ने तीव्र आर्थिक विकास हेतु आर्थिक नियोजन का मार्ग अपनाया है। अतः विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं के लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु एक संतुष्ट श्रम शक्ति (Contented Labour Force) का होना आवश्यक है और इसके लिए श्रम कल्याण कार्य की आवश्यकता है।

भारत में कल्याण कार्य (Welfare Work in India)

हमारे देश में कल्याण कार्य पर द्वितीय महाबुद्ध के पश्चात् ही ध्यान दिया जाने लगा। निम्न वस्तुओं की माँग में वृद्धि, कीमतों में निरन्तर वृद्धि, औद्योगिक

देशों में आवास समस्या औद्योगिक प्रगति आदि तत्वों ने सरकार, मालिकों, श्रमिकों और अन्य सामाजिक कार्यकर्ताओं तथा संस्थाओं का ध्यान आकर्षित किया। श्रम कल्याण कार्य करने का श्रेय मुख्यतः निम्नलिखित संस्थाओं को है—

- (1) केंद्रीय सरकार, (2) राज्य सरकार, (3) उद्योगपति या मालिक, (4) अभिन-सघ, (5) समाज-सेवा संस्थाएँ तथा, (6) नगरपालिकाएँ।

1. केन्द्रीय सरकार द्वारा प्रायोजित कल्याण कार्य

(Welfare Activities of the Central Govt.)

द्वारे महायुद्ध तक श्रम कल्याण क्षेत्र में भारत सरकार द्वारा बहुत कम कार्य किया गया। सन् 1922 में आयोजित भारतीय कल्याण सम्मेलन (All India Welfare Conference, 1922) में कल्याण समस्याओं पर विचार किया तथा देश में कल्याण कार्य के समन्वय पर अधिक जोर दिया गया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के प्रस्ताव के कारण सन् 1926 में कल्याण कार्य के सम्बन्ध में प्राकट्य एकत्रित करने हेतु प्रांतीय सरकारों को आदेश दिए गए। द्वितीय महायुद्ध तथा स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् श्रम कल्याण कार्य की ओर सरकार ने अधिक ध्यान देना शुरू किया। योजना और प्रभक खानों में श्रम कल्याण कोषों की स्थापना तथा प्रमुख उद्योगों में प्रोविडेंट फण्ड आदि के शुरू करने से इस क्षेत्र में कल्याण कार्य का प्रोत्साहन मिला। भारत सरकार ने विभिन्न क्षेत्रों में श्रमिकों की कार्यदशाओं के नियमन और कल्याणकारी सेवाएँ प्रदान करने के लिए कई अधिनियम पास किए। सन् 1944 और स 1946 में प्रथम कोषला और प्रभक खानों में श्रम कल्याण कोषों की स्थापना की गई जिनके अन्तर्गत मनोरजन, शिक्षा और चिकित्सा आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। कारखाना अधिनियम, 1948, खान अधिनियम, 1952, वागान श्रम अधिनियम, 1952, मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम, 1961, लोहा खान श्रम कल्याण अधिनियम, 1961, आदि के अन्तर्गत केन्द्रीय, पालनी, विश्रामालय, घरेलू की सुविधाएँ, चिकित्सा सुविधा और श्रम कल्याण अधिकारी नियुक्त करना, कार्य की दशाओं का निरीक्षण आदि प्रावधान हैं। इनसे श्रमिकों के कल्याण में वृद्धि होती है तथा उनकी कार्यकुशलता बढ़ती है। उपरोक्त सभी कल्याण कार्य का निरूपण है जिनको प्रदान करना प्रत्येक मालिक का दायित्व है।

कल्याण कार्य के सम्बन्ध में वैधानिक प्रावधानों के अतिरिक्त श्रम कल्याण कोषों के निर्माण में भी एक महत्वपूर्ण योजना का मार्ग प्रशस्त किया गया है। इन कोषों में प्रशदान स्वैच्छिक आधार पर श्रमिकों, सरकारी अनुदान, अर्थदण्ड की प्राप्ति, डेवेडरो से छूट, केन्द्रीय के लाभ, विनोदों से प्राप्त आय आदि में प्राप्त होता है। यह योजना सन् 1946 में बनाई गई। इस प्रकार के कोष कई सरकारी संस्थानों में स्थापित कर दिए गए हैं। इनसे आन्तरिक और बाह्य लेन, पुनर्कालय और वाचनालय, रेडियो, शिक्षा और मनोरजन आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। विभिन्न संस्थानों और श्रम सघों द्वारा प्रवृत्ति-कन्द्रों, शालाओं और सामाजिक सेवा केन्द्रों को चलाने के लिए अनुदान भी दिए जाते हैं।

भारत सरकार के श्रम कल्याणकारी कार्यों और व्यवस्थाओं का सुन्दर विवरण बार्बिक सन्दर्भ ग्रन्थ 'भारत 1976' में निम्नानुसार दिया गया है—

कारखानों, खानों और वागानों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए 1948 के कारखाना अधिनियम, 1952 के खान अधिनियम 1951 के वागान अधिनियम और 1966 के बीड़ी तथा सिगार कर्मचारी (रोजगार की सुविधाएँ) अधिनियम के अन्तर्गत सुविधाजनक आवासों बनाए रखने के लिए कंटीन, विश्राम स्थल, छोटे बच्चों की देखभाल की बाडियाँ, चिकित्सा सहायता, शिक्षा और मनोरंजन के साधन जैसी मुख्य-सुविधाएँ जुटाई गई हैं। 1970 के ठेका मजदूर (नियमन तथा अनुमूलन) अधिनियम के अनुसार ठेके पर काम करने वाले मजदूरों को भी सुविधाएँ देना जरूरी है। जिन कारखानों में 500 या इससे अधिक कर्मचारी काम करते हैं उनमें कर्मचारियों की मुख्य-सुविधाओं की देखभाल के लिए कल्याण अधिकारी की नियुक्ति करनी आवश्यक है।

खानों—खानों में काम करने वाले श्रमिकों की भलाई के लिए कोयला, अभ्रक, कच्चा लोहा, चूने का पत्थर और डोलोमाइट खानों में कल्याण कोष स्थापित किए गए हैं। इन कोषों के लिए घन, कोक और कोयला खानों में भेजे जाने वाले कोयले पर शुल्क लगा कर, अभ्रक के निर्यात पर मूल्य चुंकी कर लगा कर, कच्चे लोहे के खनन उद्योगों में उत्पादन पर उपकर लगा कर और लोहा तथा इस्पात, सीमेंट और दूसरे कारखानों द्वारा खपत किए जाने वाले चूने के पत्थर और डोलोमाइट पर शुल्क लगा कर इकट्ठा किया जाता है। इन कल्याणकारी कार्यों में श्रमिकों और उनके आश्रितों के लिए आवास, चिकित्सा, शिक्षा और मनोरंजन सम्बंधी सुविधाएँ शामिल हैं। इसमें यह भी व्यवस्था है कि दुर्घटना होने पर राहत तथा अन्य लाभ भी दिए जा सकें।

गोरी मजदूर—बम्बई, कलकत्ता, कोचीन, वाणस्वा, मद्रास, मारपुगोप्पा, विशाखापट्टनम और अन्य बन्दरगाहों पर काम करने वाले गोरी कर्मचारियों के लिए अनेक कल्याणकारी कार्य बालू हैं। इनमें भ्रकानों, चिकित्सा बच्चों के स्कूल की फीस की प्रतिपूर्ति तथा मनोरंजन और कंटीन आदि की सुविधाएँ शामिल हैं। कुछ बन्दरगाहों में उचित दर की दुकानें और उपनात्ता सहकारी समितियाँ भी काम कर रही हैं।

वागान मजदूर—1951 के वागान श्रम अधिनियम के अन्तर्गत सब वागान मालिक आवासीय कर्मचारियों और उनके परिवारों को भ्रकान देते हैं और उनके लिए अस्पताल और औषधालय चलाते हैं। कहीं-कहीं मजदूरों के बच्चों की शिक्षा के लिए प्राथमिक स्कूल भी चलाए जा रहे हैं। इसी तरह चाय बीड़ों के अनुदान से कुछ चाय वागानों में कुछ उपयोगी दस्तकारियाँ जैसे सिलाई, बुनाई और टोकरियाँ आदि बनाना सिखाया जाता है और मनोरंजन की भी सुविधाएँ दी जाती हैं।

सन् 1960 में उक्त अधिनियम में संशोधन करके इन बातों की रोकथाम की गई कि वागानों के मालिक अपनी जिम्मेदारी से बचने के लिए ही वागान के भ्रकान-प्रत्यक्ष ठुकरा करके न दिखा सकें।

मोटर परिवहन मजदूर—मन् 1961 के मोटर परिवहन रमंचारी अधिनियम में परिवहन रमंचारियों के कल्याण और उनके काम की परिस्थिति के नियमन का प्रावधान है। इसमें बंटीयों विधायक के निर्णयों, बर्दी छुट्टी आदि देन और काम के शर्त तय करने की विभिन्न योजनाएँ चालू हैं। इस कानून का परिपालन राज्य सरकार करती है जिसके लिए उन्होंने आवश्यक नियम बनाए हैं।

केन्द्रीय अधिकारणों की कल्याण विधायिका—केन्द्रीय अधिकारणों में कल्याण विधायिका मन् 1966 में स्वीडिश प्राधार पर स्थापित की गई थी। मजदूरों और कर्मचारियों की सामाजिक और शैक्षिक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए उनकी क्षमता बढ़ाई जा रही है। लेकिन इस विषय में एक मत नहीं होने से कोई सम्पूर्णप्रदेश कार्य नहीं किया गया है। बम्बई, उत्तर प्रदेश राजस्थान मध्यप्रदेश जैसे प्रान्तों में विभिन्न खानों में कार्यरत श्रमिकों हेतु श्रम कल्याण बोध अधिनियम पास किए गए हैं।

(2) राज्य सरकारों द्वारा किए गए श्रम कल्याण कार्य

(Welfare Activities of the State Governments)

केन्द्रीय सरकार के अतिरिक्त विभिन्न राज्य सरकारों द्वारा भी कल्याणकारी कार्य किए गए हैं। महाराष्ट्र गुजरात व राजस्थान में श्रम कल्याण केन्द्र (Labour Welfare Centres) चलाए जाते हैं। इन श्रम कल्याण केन्द्रों पर महिला विभाग और पुरुष विभाग हैं। महिला विभाग में महिला दर्जी तथा महिला सुपरवाइजर होती हैं। महिला दर्जी श्रमिकों की शिकायतों को मिलाटी सम्बन्धी कार्य सिखाती है जबकि महिला सुपरवाइजर छोटे छोटे बच्चों तथा महिलाओं को पढ़ाने का कार्य करती हैं। ये श्रमिकों के परिवारों में जाती हैं और इस प्रकार की क्रियाओं के विषय में जानकारी देती हैं। पुरुष विभाग में गेम्स सुपरवाइजर, संगीत शिक्षक, बैच या कम्पाउण्डर होते हैं। आन्तरिक व बाह्य लेन-देन वाचनालय, पुस्तकालय, विश्रिक्ता मुविधा, रेडियो, फिल्म दिखाना आदि सुविधाएँ पुरुष विभाग द्वारा प्रदान की जाती हैं। इनके ऊपर श्रम कल्याण निरीक्षक होता है जिसका कार्य सम्बन्धित कल्याण केन्द्रों की विभिन्न गतिविधियों की देखना तथा उनमें समन्वय स्थापित करना है। उत्तर प्रदेश, बिहार मध्य प्रदेश, पश्चिम बंगाल आदि राज्य सरकारों ने भी श्रम कल्याण केन्द्रों की स्थापना की है। इन केन्द्रों पर संगीत शिक्षक द्वारा संगीत की शिक्षा भी दी जाती है। इन केन्द्रों की सख्या औद्योगिक श्रमिकों की सख्या से तुलना में कम है। इन केन्द्रों की विभिन्न गतिविधियों को सुचारु रूप में चलाने के लिए पर्याप्त धित व्ययस्था होती चाहिए। महिला विभाग के अन्तर्गत महिला दर्जी द्वारा चलाए जाने वाले कार्य में वृद्धि करने हेतु अधिक सिलाई मशीनें खरीदनी चाहिए तथा उनकी समय-समय पर मरम्मत भी की जानी चाहिए। श्रमिकों के बच्चों की शिक्षा हेतु भी अधिक सुविधा प्रदान करनी चाहिए। इसके अतिरिक्त इन कल्याण केन्द्रों की प्रबन्ध व्यवस्था में श्रमिकों को भी हिस्सा दिया जाना चाहिए। प्रशिक्षित व्यक्तियों द्वारा केन्द्रों को चलाया जाना चाहिए। सरकार को कोई ऐसा विधान बनाना चाहिए जिससे मालिक भी कल्याण कार्यों में अपना योगदान दे सके।

(3) निरोजकों या मालिकों द्वारा कल्याण कार्य (Welfare Work by Employers)

नियोजकों द्वारा कल्याण कार्य स्वेच्छा से न करके विधान के अन्तर्गत प्रदान किए गए हैं। केण्टीन, पालने, विश्रामालय स्नान घर घोंघे की सुविधाएँ, चिकित्सा सुविधाएँ आदि विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत दी जाती हैं। कल्याण कार्य पर किए गए व्यय को मालिकों ने 'व्यय' (Wastage) माना है जबकि अब व्यवस्था में पता चला है कि इससे धर्मियों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और इसे व्ययप्रय न मानकर निवेश (Investment) माना जाता है। अधिकांश उद्योगपति कल्याण कार्यों के प्रति अनुदार भावना रखते हैं। फिर भी अब प्रगतिशील तथा उदारवादी विचारधारा वाले मालिकों ने विभिन्न प्रकार के उद्योगों में धर्म कल्याण कार्य किए हैं, जो मुख्यतः निम्न प्रकार हैं—

(1) सूती वस्त्र उद्योग—बम्बई की सूती वस्त्र मिलों में चिकित्सालय, पालने, केण्टीन, अनाज की दूकानों की सुविधाएँ आदि प्रदान की जाती हैं।

नागपुर की एम्प्रेस मिल्स ने इस क्षेत्र में प्रगतिशील कार्य किया है। चिकित्सा सुविधाएँ सन्तोषप्रद हैं। एक पत्रिका का भी प्रकाशन किया जाता है। बीमारी लाभ कोष की भी स्थापना की गई है।

देहली क्लोथ एव जनरल मिल्स में कर्मचारी लाभ कोष ट्रस्ट बना रखा है। यह धर्मियों और प्रबंधकों के चुने व्यक्तियों द्वारा चलाया जाता है। लम्बी बीमारी, शादी, दाह संस्कार और अन्धे बिलेसों के इलाज आदि के लिए वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है। हायर सेकेंडरी, मिडिल तथा तकनीकी पाठशालाएँ चलाई जाती हैं। एक सप्ताहिक डी. सी. एम. मजदूर भी प्रकाशित किया जाता है।

मद्रास की वकिङ्गम एव कर्नाटक मिल्स द्वारा प्रच्छा चिकित्सालय चलाया जाता है। महिलाओं को सफाई, बच्चों का पालन-पोषण, रोगों को रोकने आदि का ज्ञान देने हेतु विशेष कक्षाएँ चलाई जाती हैं।

बंगलूर में ऊनी, सूती और रेशम मिल्स द्वारा भी कल्याण कार्यों का प्रच्छा समन्वय किया गया है। चिकित्सालय, प्रसूति और बाल कल्याण केन्द्र आदि की सन्तोषप्रद सुविधाएँ उपलब्ध हैं।

यद्यपि अधिकांश सूती वस्त्र मिलों में धर्म कल्याण कार्य सन्तोषप्रद हैं। फिर भी इन कार्यों में विभिन्न केन्द्रों पर समानता नहीं पाई जाती है।

(ii) जूट उद्योग (Jute Mill Industry)—इस उद्योग में धर्म कल्याण कार्य करने वाली एक मात्र मण्डल भारतीय जूट मिल्स संघ (Indian Jute Mills Association) है। यह मालिकों की संस्था है। इसके द्वारा विभिन्न क्षेत्रों में कल्याण केन्द्र चलाए जाते हैं। इसके द्वारा आन्तरिक व बाह्य खेल, मनोरंजन सुविधाएँ, पुस्तकालय, वाचनालय, प्राथमिक विद्यालय, धर्मियों के बच्चों को अध्ययनार्थ देना आदि कल्याणकारी कार्य किए जाते हैं।

(iii) इंजीनियरिंग उद्योग (Engineering Industry)—कई मिलों में चिकित्सालय, केण्टीन, शैक्षणिक और मनोरंजन सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। टाटा

आयरन एण्ड स्टील कम्पनी द्वारा 8 चिस्तिस्तानया और अर्धश्री राज मज्जा बोरे प्रस्तावना या व्यवस्था की गई है। प्रभुति और बाव कल्याण केन्द्र भी बनाए जाते हैं। इस कम्पनी द्वारा 3 हाई स्कूल 11 मिडिल स्कूल 16 प्राइमरी स्कूल, 9 राति स्कूल और रात्रिशाखाएं बनाई गई हैं। स्कूल बनाए जाते हैं। इस प्रकार 14 लाख रु प्रति वर्ष शिक्षा पर व्यय किए जाते हैं। 12 अम कल्याण केंद्र बनाए जाते हैं।

बागवारी नीति भीमस्ट चमडा सामाजिक, वस्त्र तथा प्रादि उद्योगों में प्रत्यक्ष चिस्तिस्तानया शिक्षा और मनोरंजन सुविधाएँ प्रादि मानिका द्वारा प्रदान की जाती हैं।

(iv) बागवारी (Plantations)—इस उद्योग में अम कल्याण कार्यों हेतु बागवारी अम अधिनियम 1951 (Plantations Labour Act of 1951) में प्रावधान रखा गया है। तम्भीर बोमारी हेतु बागवारी में प्रस्तावना की व्यवस्था है। प्रथम में 19 प्रस्तावना और 6 चिस्तिस्तानया खोले गए हैं जहाँ पर बागवारी अधिकारी का इलाज किया जाता है। कल्याण कार्यों हेतु प्रथम बागवारी अधिकारी हेतु प्रथम बागवारी कर्मचारी कल्याण और अधिनियम 1959 (Assam Tea Plantations Employees Welfare Fund Act of 1959) लागू किया गया है। इस कोष का निमाण राज्य या केन्द्र सरकार या अनुदान मानिका से प्राप्त दण्ड राशिवाँ एन्डिड धन तथा अन्य उद्योग धन से किया गया है।

कोयला खाना और अर्धश्री की खानों में काम करने वाले अधिकारी के कल्याण के लिए अम कल्याण बोर्ड का स्थापना की गई है। इन बोर्डों की सहायता से चिस्तिस्तानया सुविधाएँ सामाजिक तथा राज्य सरकार मनोरंजन बाचनानय पुस्तकालय प्रादि की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

(4) अम संधों द्वारा कल्याण कार्य

(Labour Welfare by Trade Unions)

भारतीय अम संधों का बाव अपने सदस्यों के कल्याण तथा उनकी कार्य दायित्वों में सुधार हेतु मानिका से संबंध करते हैं सीमित रहा है। अधिकारी के लिए रचनात्मक कार्य करने में उनका योगदान बहुत कम रहा है। अधिक संध निधन होने से इस क्षेत्र में अपना योगदान देने में समर्थ नहीं रहे हैं। फिर भी कुछ संध अम संधों ने अपने सीमित बोधों से अम कल्याण कार्यों के क्षेत्र में अपना महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

अहमदाबाद सूती वस्त्र धर्म संध (Ahmedabad Textile Labour Association) ने कल्याण कार्य के क्षेत्र में प्राथमिकीय कार्य किया है। यह संध अपनी धर्म का 75% कल्याण कार्यों पर व्यय करता है। इसके अंतर्गत 25 केंद्र बनते हैं जहाँ पर सौकर्यिता कार्यक्रम बाचनानय पुस्तकालय प्रादिकारिक व बाह्य मनोरंजन चिस्तिस्तानया सुविधाएँ उपलब्ध हैं। संध द्वारा 9 शिक्षा संस्थाएँ बनाई जाती हैं जिनमें 6 स्कूल 2 अध्ययन भवन तथा 1 बाचनिका छात्रावास है। संध द्वारा अधिकारी के कल्याण को उच्च शिक्षा हेतु छात्रवृत्तियों की दी जाती है। इस संध द्वारा मजदूर संदेश (Major Sandesh) नाम का पत्र भी निगमना जाता है।

कानपुर की मजदूर सभा (Mazdoor Sabha) द्वारा भी श्रमिकों के कल्याण के लिए वाचनालय, पुस्तकालय और चिकित्सालय की सुविधाएँ प्रदान की गई हैं।

रेल कर्मचारी सभों ने भी अपने सदस्यों हेतु क्लब खोलना, सहकारी समितियाँ मुकदमों की पैरवी आदि रूढ़ी में कल्याणकारी कार्य किए हैं।

इंदौर की मिल मजदूर यूनियन (Mill Mazdoor Union, Indore) द्वारा एक धर्म कल्याण केन्द्र चलाया जाता है। यह केन्द्र तीन विभागों के अन्तर्गत चलाया जाता है। बाल मन्दिर और महिला मन्दिर। इन केन्द्रों पर शिक्षा, स्वास्थ्य सिलाई, शारीरिक प्रशिक्षण आदि की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

अधिकतम श्रमिकों के संगठन ने धर्म कल्याण कार्य में अधिक रुचि नहीं ली है। इसका सबसे प्रमुख कारण वित्तीय कठिनाई का होना है।

(5) समाजसेवी संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य

(Welfare Work by Social Service Agencies)

कुछ समाज सेवी संस्थाओं द्वारा भी धर्म कल्याण कार्य के क्षेत्र में उल्लेखनीय कार्य किया गया है। इन संस्थाओं में 'बम्बई समाज सेवी लीग' 'सेवा सदन समिति' 'बम्बई प्रेसीडेन्सी महिला मण्डल,' 'वाई एम. सी ए,' आदि प्रमुख हैं। बम्बई की समाज सेवा लीग द्वारा रात्रिकालीन शिक्षण संस्थाएँ चलाई जाती हैं। इससे श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार होगा। पुस्तकालय वाचनालय, स्काउटिंग मनोरंजन व खेलकूद की व्यवस्था, सहकारी समितियों की स्थापना आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। पूना और बम्बई की सेवा सदन समितियों द्वारा बाल व महिलाओं को सामाजिक, नैतिक और चिकित्सा सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। ये सामाजिक कार्य-कर्ताओं को तैयार करने का कार्य भी करती हैं। परिवर्तन वगरा में महिला समितियों द्वारा गाँव-गाँव में जाकर शिक्षा प्रसार और सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा के कार्य किए जाते हैं। इस प्रकार धर्म कल्याण कार्यों के क्षेत्र में इन सामाजिक सेवा संस्थाओं का योगदान बहुत महत्वपूर्ण और सराहनीय रहा है। इनके प्रचार, प्रसार, और प्रोत्साहन के कारण हमारे देश में अधिक कल्याण कार्य के क्षेत्र में कई कानून बनाए जा सकें हैं।

(6) नगरपालिका में द्वारा धर्म कल्याण कार्य

(Labour Welfare Work by Municipalities)

नगर निगमों और नगरपालिकाओं द्वारा भी धर्म कल्याण कार्य के क्षेत्र में अपना योगदान दिया गया है। बम्बई, कलकत्ता, दिल्ली, कानपुर, मद्रास और ब्रिजनेर के नगर निगमों द्वारा सहकारी साख समितियों की व्यवस्था की गई है। बम्बई नगर निगम द्वारा एक खतम में कल्याण विभाग (Welfare Department) चलाया जाता है। कानपुर व ब्रिजनेर में नगर निगमों द्वारा प्राथमिक शालाएँ चलाई जाती हैं। कलकत्ता नगर निगम द्वारा रात्रि शालाएँ, जिजु सदन तथा केप्टीव आदि चलाने की व्यवस्था है। दिल्ली और तमिलनाडु में प्रौढ शिक्षा की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

नई नगरपालिकाओं में प्रोविडेंट फण्ड योजना भी चलाई जाती है। बम्बई की औद्योगिक वास्तवों में यह चालू रहा जाता है, यहाँ श्रमिकों हेतु धान्तरिक तथा वास्तु सरो वाचनालयों तथा मनोरंजन सुविधाओं का प्रबन्ध किया जाता है।

श्रम कल्याण कार्य के विभिन्न पहलू

(Various Aspects of Labour Welfare Work)

श्रम कल्याण कार्य के पहलू उद्योग की प्रवृत्ति, उसकी स्थिति, काम में प्रगति एवं संगठन के ढंग और उसका परिणाम पर निर्भर करते हैं। कुछ महत्वपूर्ण श्रम कल्याण कार्य के पहलू नीचे दिए गए हैं—

1 कण्टीन (Canteens)—किसी भी औद्योगिक संस्थान में कण्टीन के अभाव की स्वीकार किया गया है। इसका संस्थान के श्रमिकों के स्वास्थ्य, कुशलता और कल्याण पर प्रभाव पड़ता है। इसका उद्देश्य संस्था और पोषाहारयुक्त भोजन सुनान करना है। इसमें श्रमिक एक दूसरे के अधिक निकट घात है और प्रसन्नता का अनुभव करते हैं।

किसी भी संस्थान में कण्टीन की स्थापना के लिए यह आवश्यक है कि इसमें पर्याप्त वस्तुएँ हो सकें। सुवर्गी जगह हो और अच्छे वातावरण में कारखाना में स्थापित किया जाए। यह न लाभ न हानि, (No Profit No Loss) के आधार पर चलाया जाना चाहिए। प्रबन्धकों द्वारा इस अनुदान दिया जाना चाहिए। टाटा आधारित एण्ड स्टील कम्पनी, डी पी एम लिबर ब्रादर्स आदि द्वारा बहुत ही सुन्दर कण्टीन सुविधाएँ प्रदान की हैं। कारखाना अधिनियम, 1948 खान अधिनियम, 1952 के अन्तर्गत 250 या इससे अधिक श्रमिक होने पर कारखाने तथा खानों में मालिक द्वारा कण्टीन की व्यवस्था करनी पड़ती है। श्रम अधिनियम, 1951 के अन्तर्गत 150 या इससे अधिक श्रमिक होने पर कण्टीन की व्यवस्था करना आवश्यक है।

2 पालने (Creeches)—छोटे बच्चों के लिए पालनों की व्यवस्था करना आवश्यक है क्योंकि महिला श्रमिक काम करती रहती हैं तथा बच्चों को मिट्टी आदि खान गन्दे हान आदि से बचाने के लिए इसकी व्यवस्था आवश्यक है। भारत सरकार ने विभिन्न राज्य सरकारों को कानून द्वारा पालनों की व्यवस्था हेतु कानून बनाने का निर्देश दिया है। कारखानों में जहाँ 50 या इससे अधिक महिला श्रमिक काम करती हैं वहाँ पर पालनों की व्यवस्था की जानी चाहिए। खान अधिनियम व श्रम अधिनियम में भी पालने की व्यवस्था करने का प्रावधान है।

श्रम अनुसंधान समिति, 1946 ने कहा था कि अधिकांश कारखानों में पालनों की स्थिति असन्तोषजनक है। कार्य के स्थान से यह व्यवस्था दूसरे कोने पर की जाती है जहाँ पर उनकी दखलाल के लिए कुछ भी प्रबन्ध नहीं किया जाता है और न ही बच्चा को खलने के लिए खिलौने आदि की व्यवस्था की जाती है।

पालने की अच्छी व्यवस्था होने पर बच्चे की माँ अपने बच्चे की सुरक्षा और प्राराम से रक्षित लेकर काम करती है जिससे उसकी कार्य-कुशलता बढ़ती है। मजदूरी

मिल्स, बकिंगम और कर्नाटक मिल्स तथा डी सी एम में पालनों की व्यवस्था सन्तोषप्रद है।

3. मनोरंजन सुविधाएँ (Recreational Facilities)—श्रम अनुसन्धान समिति (Labour Investigation Committee) ने मनोरंजन सुविधाओं पर जोर दिया है। सारे दिन का थका हुआ थमिक कार्य को बकावट, नीरसता आदि को दूर स्वयं के साधनों से नहीं कर सकता। इस थकावट, नीरसता आदि को दूर करने हेतु नाटक, वाद-विवाद, सिनेमा, रेडियो, संगीत, वाचनालय, पुस्तकालय व पार्क आदि की सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। मनोरंजन की सुविधाओं के प्रभाव में थमिक कई सामाजिक बुराइयों (Social Vices) उदाहरणार्थ—शराबखोरी, जुआखोरी, वेश्यागमन आदि का शिकार बन जाता है। मनोरंजन सुविधाओं की ओर मालिकों व सरकारों द्वारा कोई विशेष ध्यान नहीं दिया गया था। श्रम अनुसन्धान समिति ने सुभाव दिया है कि मनोरंजन की सुविधाएँ प्रदान करना मालिकों का ऐच्छिक उत्तरदायित्व होना चाहिए। उन पर किसी प्रकार का वैधानिक दायित्व नहीं होना चाहिए।

4. चिकित्सा सुविधाएँ (Medical Facilities)—थमिकों की कार्यकुशलता पर उसके स्वास्थ्य का प्रभाव पड़ता है। अच्छे स्वास्थ्य हेतु चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। बीमारी और लराव स्वास्थ्य के कारण थमिकों में अनुपस्थिति, थमिक परिवर्तन, श्रम प्रवासिता तथा औद्योगिक अकुशलता तथा अशान्ति को प्रोत्साहन मिलता है।

समूचे देश में ही चिकित्सा सुविधाएँ असमुचित तथा अपर्याप्त हैं। मालिकों द्वारा प्रदान की गई ये सुविधाएँ भी असन्तोषजनक हैं। श्रम अनुसन्धान समिति ने कहा है कि चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान करने का प्रमुख दायित्व सरकार का है फिर भी इन सुविधाओं हेतु मालिकों और थमिकों का सहयोग भी अपेक्षित है।

कारखाना अधिनियम, 1946 के अन्तर्गत कुछ राज्यों में चिकित्सा सुविधाओं की देख-रेख हेतु चिकित्सा निरीक्षकों की नियुक्ति की गई है।

5. धोने और नहाने की सुविधाएँ (Washing & Bathing Facilities)—कारखाना अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत कपड़े धोने तथा गन्दे हाथ पैर धोने तथा नहाने की पूर्ण व्यवस्था का प्रावधान है। थमिकों को अपने गन्दे कपड़े धोकर सुखाने तथा टाँकने की व्यवस्था भी की गई है। कारखाना अधिनियम के धृतिरिक्त श्रम अधिनियम, मोटर यातायात कर्मचारी अधिनियम, शान्ति श्रम अधिनियम, आदि के अन्तर्गत धोने और नहाने की सुविधाओं के सम्बन्ध में प्रावधान किए गए हैं।

6. शैक्षणिक सुविधाएँ (Educational Facilities)—थमिकों में शिक्षा कई बुराइयों की जननी है। यतः थमिकों में शिक्षा का प्रसार करना और इनकी सुविधाएँ प्रदान करना प्रत्येक कल्याणकारी राज्य का उत्तरदायित्व हो जाता है। शिक्षा से थमिकों की मानसिक दृढ़ता और आर्थिक उत्पादकता में वृद्धि होती है। औद्योगिक विकास के कारण तीव्र गति से उत्पादन के विभिन्न तरीकों में परिवर्तन हो रहा है। इनमें बड़ी थमिक अधिक सफल हो सकना है जिसमें कुशलता प्राप्त करने

की क्षमता है। श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee) ने शिक्षा के सम्बन्ध में राज्यों पर जिम्मेदारी डाली है। यही कारण है कि सन् 1958 में श्रमिकों की शिक्षा हेतु एक केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Workers Education) की स्थापना की गई। इस बोर्ड के माध्यम से श्रमिकों की शिक्षा की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम लिया गया है। इस बोर्ड के अन्तर्गत सरकार द्वारा शिक्षा अधिकारियों (Education Officers) की नियुक्ति की जाती है। ये शिक्षा अधिकारी प्रादेशिका कार्यालयों में चुने हुए श्रमिकों की श्रम कानून तथा अन्य विषयों पर शिक्षा देते हैं। उन्हें श्रमिकों के अध्यापक (Workers Teachers) कहा जाता है। वे बाद में अपने सस्थानों में वापिस जाकर श्रमिकों में शिक्षा के प्रसार का कार्य करते हैं।

उपरोक्त श्रम कल्याण कार्य के विभिन्न पहलुओं का अध्ययन करने पर हम यह निष्कर्ष निवाले हैं कि इन विभिन्न पहलुओं को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करने पर श्रमिकों की कार्य-कुशलता पर अनुपम प्रभाव पड़ता है। इन पर जो व्यय किया जाता है वह प्रपञ्च्य न होकर विनियोग माना जाता है क्योंकि इससे श्रमिक के स्वास्थ्य, कार्य-कुशलता तथा जीवन-स्तर पर अनुपम प्रभाव पड़ता है। राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ता है, प्रति व्यक्ति आय बढ़ती है और लोगों का जीवन स्तर उन्नत होता है। इन सब लाभों को ध्यान में रखते हुए सरकार, मालिकों, श्रम सघों तथा समाज सेवा संस्थाओं का यह दायित्व हो जाता है कि वे संयुक्त रूप से मिलकर इन विभिन्न पहलुओं को प्रोत्साहित करें। सरकार को न्यूनतम स्तर निर्धारित करके उनके प्रभावपूर्ण फिषान्वयन हेतु मशीनरी को सुदृढ़ करना चाहिए। मालिकों को इस वैधानिक दायित्व को पूरी तरह निभाना चाहिए। मालिकों को इस दिशा में एक उदारवादी और प्रगतिशील विचारधारा को अपनाना होगा। उन्हें इस व्यय को प्रपञ्च्य न समझकर विवेकपूर्ण विनियोग (Rational Investment) समझना चाहिए क्योंकि इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ती है और इनके परिणामस्वरूप उसके लाभ में वृद्धि होती है।

श्रम कल्याण कार्य को सरकार, मालिक और श्रम सघों द्वारा एक संयुक्त उत्तरदायित्व (Joint Responsibility) समझना चाहिए। कोई भी प्रकृता पक्ष इस कार्य को सफलतापूर्वक नहीं कर सकता है क्योंकि इन पर वित्तीय लागत अधिक पड़ती है, जिसे प्रकृता पक्ष वहन नहीं कर सकता है।

हमारे देश में श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र में अन्धवी भ्रष्टाचार की शुरुआत हो गई है। फिर भी इन कार्य के मार्ग में कई बाधाएँ आती हैं जैसे श्रमिकों की प्रशिक्षण की विशेषता, श्रम सघों में प्रभावपूर्ण संगठन की कमी, श्रम सघों के पास लोगों की कमी, श्रमिकों की अधिष्ठा तथा अन्य सामाजिक और आर्थिक दशाएँ जो वर्तमान समय में हमारे देश में हैं। लेकिन इन बाधाओं के बावजूद भी सभी पक्षों-सरकार, श्रम सघों और मालिकों को संयुक्त रूप से मिलकर यह करना चाहिए। इसे एक सुनियोजित योजना बनाकर तेजी से लागू किया जाना चाहिए, सफलता अवश्य मिलेगी।

Appendix—1

श्रमिकों के कल्याण और रहन-सहन की दशा

कोयला, अन्नक, लोह अयस्क, चूना पत्थर और डोलोमाइट खानों में नियोजित श्रमिकों को कल्याण सुविधाएँ प्रदान करने के लिए नियंत्रकों और राज्य सरकारों के प्रयासों को अनुत्थित करने के लिए कल्याण निधियाँ स्थापित की गई हैं। कोयला खान और अन्नक खान श्रमिक कल्याण निधियाँ लगभग 30 वर्ष पूर्व स्थापित की गई थी, जबकि लोह अयस्क खान श्रमिक कल्याण निधि सन् 1963 में और चूना पत्थर तथा डोलोमाइट श्रमिक कल्याण निधि दिसम्बर, 1973 में स्थापित की गई थी। कल्याण संगठन, जो कि अपनी-अपनी निधियों की व्यवस्था करते हैं, उपलब्ध साधनों के अन्तर्गत, देश के हर भाग में रहने वाले श्रमिकों और उनके आश्रितों के रहन-सहन की दशाओं को सुधारने का काम कर रहे हैं। इन कल्याण संगठनों के कार्य-कलापों का विस्तृत विवरण भारत सरकार के धर्म मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट सन् 1976-77 में है जिसका संक्षेप यहाँ दिया जा रहा है—

I. कोयला खानों में कल्याण-कार्य

कोयला खान श्रमिक कल्याण संस्था के कार्य-कलापों के लिए वन की व्यवस्था, कोयला खानों से भेजे गए कोयले और कोर पर 17 जनवरी, 1973 से 75 पैसे प्रति मीटरी टन की दर से उपकर लगाकर की जाती है। उपकर से प्राप्त पन-राशि को दो लेखों अर्थात् सामान्य कल्याण लेख और आवास लेख में 17 फरवरी, 1973 से 32 के अनुपात में विभाजित किया जाता है। मोटे तौर पर सामान्य कल्याण कार्य जैसे जलपूर्ति, स्वास्थ्य, शिक्षा और मनोरंजन के लिए पन की व्यवस्था सामान्य कल्याण खाते में से की जाती है और कोयला खान श्रमिकों के आवास के लिए पन की व्यवस्था आवास खाते में से की जाती है। इस निधि की व्यवस्था केन्द्रीय सरकार द्वारा त्रिपक्षीय तत्वाकार समिति के माध्यम से की जाती है। स्थानीय स्तर पर त्रिपक्षीय कोयला-क्षेत्र उप-समिति इस समिति की सहायता करती है।

सामान्य कल्याण खाते में वर्ष 1975-76 में निधि की प्राप्ति और व्यय क्रमशः 561.38 लाख रुपये (अन्तिम) और 335.58 लाख रुपये (अन्तिम) थे। इसकी तुलना में वर्ष 1976-77 के लिए निधि की अनुमानित प्राप्ति और व्यय क्रमशः 391.35 लाख रुपये और 583.50 लाख रुपये हैं।

II अन्नक खाना में कल्याण काय

अन्न खाना में कल्याण निधि अधिनियम 1946 में जिसके अन्तर्गत अन्नक खाना में कल्याण सन्स्था का गठन किया गया था भारत में नियमित किए जाने वाले सारे अन्नक पर उम्मेद मूल्य व अनुसार 6 1/2% की अधिकतम दर तक सीमा शुल्क के रूप में उपकर लगाने की व्यवस्था है। उपकर की वर्तमान दर जो कि मूल्य के अनुसार 2 1/2% थी 15 जुलाई 1974 से बढ़ाकर 3 1/2% कर दी गई है। वसूल किया गया उपकर अन्नक का उत्पादन करने वाले प्रायः प्रदेश बिहार और राजस्थान के राज्य में कल्याण कार्यों की व्यवस्था करने के लिए आवंटित किया जाता है। इन तीनों क्षेत्रों अर्थात् प्रायः प्रदेश बिहार और राजस्थान के प्रत्येक क्षेत्र में निधि का प्रशासन एक त्रिपक्षीय सलाहकार समिति द्वारा किया जाता है जिसमें अध्यक्ष सम्बंधित राज्य के मन्त्री होते हैं। ये तीन त्रिपक्षीय सलाहकार बोर्ड इन तीनों क्षेत्रों में निधि के कार्य-कलापों की पुनरीक्षा तथा समन्वय करता है।

15 अक्टूबर 1976 को हुई केंद्रीय सलाहकार बोर्ड की पाठवीं बैठक में लिए गए निष्पत्ति के अनुसार उपकर का मूल्य के अनुसार 3 1/2% से बढ़ाकर 5% करने के प्रश्न पर विचार करने के लिए मन्त्रालय के वित्तीय सलाहकार की अध्यक्षता में एक त्रिपक्षीय उप-समिति का गठन किया गया है।

सन् 1976-77 के दौरान निधि की अनुमानित आय और व्यय क्रमशः 60 लाख और 61.92 लाख है। सन् 1975-76 के दौरान अनुमानित आय और व्यय क्रमशः 50 लाख और 60.45 लाख हुए हैं।

III लोहा अयस्क खाना में कल्याण-काय

लोहा अयस्क खाना में कल्याण सन्स्था लोहा अयस्क खाना में कल्याण उपकर अधिनियम 1961 के अधीन स्थापित की गई थी जिसमें उद्घाटित लोहा अयस्क पर 50 पैसे प्रति मीटरी टन से अनाधिक दर से उपकर लगाने की व्यवस्था है। तथापि उपकर की वास्तविक दर 25 पैसे प्रति मीटरी टन थी। लोहा अयस्क खाना में कल्याण उपकर (समाधान) अधिनियम 1970 जिसमें लोहा अयस्क पर उपकर वसूल करने की वर्तमान पद्धति में परिवर्तन की व्यवस्था की गई है। पहली अक्टूबर 1974 में लागू हुआ। सम्बन्धी अधिनियम के अधीन किसी भी खाना में उद्घाटित सारे लोहा अयस्क पर उपकर लगाने और उत्खानक खानों द्वारा उसका भुगतान किए जाने की बजाय उपकर सीमा शुल्क के रूप में (जहाँ लोहा अयस्क का निर्यात होता है) और उत्खान शुल्क के रूप में (जहाँ उसका उपयोग देश के अंदर ही होता है) लगाया जाता है। पहली अक्टूबर 1974 से वसूल की गई रकम पर निगरानी रखने के लिए केंद्रीय उपरर आयुक्त का एक सार्वजनिक नई दिवसी में स्थापित किया गया है।

सन् 1976-77 के दौरान निधि की अनुमानित आय तथा व्यय क्रमशः 350 लाख हुए और 214.06 लाख हुए हैं। सन् 1975-76 के दौरान निधि

की अनुमानित आय तथा व्यय क्रमशः 88.25 लाख रुपए और 132.21 लाख रुपए थी।

यह अधिनियम केन्द्रीय सरकार द्वारा प्रान्त्र प्रदेश बिहार मध्य प्रदेश महाराष्ट्र, कर्नाटक उड़ीसा और गोवा, दमन व दीव के मध्य राज्य क्षेत्र में केन्द्रीय सरकार द्वारा गठित त्रिपक्षीय सलाहकार समितियों के माध्यम से लागू किया जाना है। राजस्थान ही एकमात्र ऐसा लोहा अयस्क उत्पादक राज्य है जिसमें लोहा प्रशक्क का उत्पादन अपेक्षाकृत कम होने के कारण किसी भी सलाहकार समिति का गठन नहीं किया गया है। लोहा अयस्क खान श्रमिकों के लिए कल्याण सुविधाओं की व्यवस्था करने हेतु छ क्षेत्रीय कार्यालय स्थापित किए गए हैं। क्षेत्रीय कल्याण संस्थाओं के कार्यकलापों का सम्बन्ध करने के लिए एक त्रिपक्षीय केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड की भी स्थापना की गई है। केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड की दसवीं बैठक 16 अगस्त 1976 को हुई। बोर्ड द्वारा पहले की गई सिफारिशों पर करपरी, 1969 में प्रोटोटाइप स्कीम विकास समिति स्थापित की गई थी, ताकि वह लोहा अयस्क खनन क्षेत्रों में कार्यान्वित किए जाने हेतु प्रोटोटाइप स्कीमों की सिफारिश करे और लोहा अयस्क खनन क्षेत्रों की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए प्रत्येक योजना के सम्बन्ध में लागतो, आर्थिक सहायताओं और किरावों की उच्चतम सीमा के बारे में सुझाव दे। उस समिति द्वारा सिफारिश की गई 18 योजनाओं में से 16 योजनाएँ सरकार द्वारा स्वीकार कर ली गई हैं तथा 2 योजनाएँ छोड़ दी गई हैं। इसके अलावा 7 और योजनाएँ स्वीकार कर ली गई हैं।

IV. चूना पत्थर और डोलोमाइट खानों में कल्याण-कार्य

चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1972 और उसके अधीन बनाए गए नियम पहली दिसम्बर, 1973 से लागू हुए। इन अधिनियम में ऐसे चूना पत्थर और डोलोमाइट पर उपकर लगाने और वसूल करने की व्यवस्था है जिसका उपयोग लोहा और इस्पात गयब तथा सीमेंट और अन्य कारखाने करते हैं। प्रारम्भ में उपकर की दर चूना-पत्थर और डोलोमाइट के प्रति मीटरी टन के लिए 20 पैसे निर्धारित की गई है। अधिनियम और उसके अधीन बनाए गए नियमों की लागू करने के लिए देश की पाँच क्षेत्रों में बाँटा गया है, जिनके मुख्यालय जबलपुर (मध्य प्रदेश), भुवनेश्वर (उड़ीसा), कर्मा (बिहार), भीलवाड़ा (राजस्थान) तथा बंगलूर (कर्नाटक) में हैं और इनके कार्यान्वयन का कार्य कुछ वर्तमान खान कल्याण आनुक्तों, उप खान कल्याण आनुक्तों और राज्यों के श्रमायुक्तों को सौंपा गया है। प्रत्येक क्षेत्र की एक क्षेत्रीय सलाहकार समिति होगी, जिसमें सरकार, चूना-पत्थर तथा डोलोमाइट खानों के मालिकों और इन खानों में नियोजित व्यक्तियों का प्रतिनिधित्व करने वाले समान सदस्य शामिल होंगे, जिनमें एक महिला सदस्या भी होगी। केन्द्र में एक केन्द्रीय सलाहकार समिति होगी।

वर्ष 1976-77 के दौरान निधि की अनुमानित आय और व्यय क्रमशः 75 लाख रुपए और 46.33 लाख रुपए है। वर्ष 1975-76 के दौरान वास्तविक आय और व्यय क्रमशः 60 लाख रुपए और 15.13 लाख रुपए हुआ।

V बीड़ी श्रमिकों का कल्याण

बीड़ी कर्मकार कल्याण निधि अधिनियम, 1976, बीड़ी कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 और बीड़ी कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 के अधीन बनाए गए नियम 15 फरवरी, 1977 को लागू हुए। बीड़ी कर्मकार कल्याण निधि अधिनियम, 1976 के अन्तर्गत नियम बनाए जा रहे हैं और इन नियमों को यथाशीघ्र लागू किया जाएगा।

बीड़ी के उत्पादन के सम्बन्ध में गोदाम से किसी व्यक्ति को, किसी प्रयोजन के लिए, दिए गए तम्बाकू पर 25 पैसे प्रति किलो ग्राम की दर से उठकर लगाने और एकत्र करने के लिए बीड़ी कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 में व्यवस्था है। यह अनुमान लगाया गया है कि हर वर्ष लगभग 182 करोड़ रुपये उपकर असूत होगा। उपकर से प्राप्त राशि का उपयोग बीड़ी श्रमिकों के कल्याण तथा उनके विनिर्देश, भावास, शिक्षा और मनोरंजन सम्बन्धी सुविधाएँ देने के लिए किया जाएगा।

सुरक्षा और काम-काज की दृष्टि से

(क) खानों में सुरक्षा

खान सुरक्षा महानिदेशालय को खान अधिनियम, 1952 के उपबंधों को लागू करने का कार्य सौंपा गया है। यह अधिनियम खानों में सुरक्षा और काम-काज की दृष्टियों को विनियमित करता है। यह निदेशालय कोरला खानों के सम्बन्ध में खान अधिनियम, 1952 के अधीन बनाए गए नियमों और विनियमों, खान व्यावसायिक प्रशिक्षण नियमों और खान बचाव नियमों तथा वर कोरला खानों के सम्बन्ध में खान विधु कक्ष नियमों और खान प्रमूनी प्रसुविधा नियमों को भी लागू करता है। इस महानिदेशालय के अधिकारियों को जिन्हें खान अधिनियम, 1952 के अधीन खान निरीक्षकों के रूप में नियुक्त किया जाना है, कोचना खान (संरक्षण और विकास) अधिनियम, 1974 के अधीन निरीक्षण तथा भराई के कार्यों के सम्बन्ध में और भूमि प्रजनन (खान) अधिनियम के अधीन रेलवे के नीचे खनन कार्यों पर प्रतिबन्ध लगाने के सम्बन्ध में भी कुछ उत्तरदायित्व दिए गए हैं। यह सुनिश्चित करने के उद्देश्य से कि खान सुरक्षा संबंधी प्रपेक्षामों का पूर्णरूपेण पालन किया जा रहा है, इन निदेशालय के अधिकारी खानों का नियमित रूप से निरीक्षण करते रहते हैं। वे सभी घातक दुर्घटनाओं, गंभीर और छोटी दुर्घटनाओं तथा सतत्ताक घटनाओं की भी जांच करते हैं जिनमें जान हानि नहीं हुई होती। इन जांचों से दुर्घटनाओं के कारणों और उनके लिए जिम्मेदार व्यक्तियों का पता लगाने तथा इस प्रकार की दुर्घटनाओं की घातकता को रोकने के लिए आवश्यक उपचारी उपाय बताने का दोहरा प्रयोजन हुन होता है।

खान अधिनियम, 1952 में अन्य बातों के साथ-साथ खान के प्रबन्धकों द्वारा प्रत्येक घातक और गंभीर दुर्घटना तथा विनियमों में दी गई सतत्ताक घटनाओं की तत्काल सूचना देने की व्यवस्था है।

वर्तमान खदानों में बाड़ के क्षेत्रों और खतरे (या तो उग्र खान में या साथ ही खानों में जलाशय क्षेत्रों से तथा जलाशयों और भूमि की सतह के ऊपर)

घोर भीतरी जल मागों से) तथा खान के लिए 1976 में एक विशेष अभियान चलाया गया। इन प्रक्रिया में, जवाकात क्षेत्रों के आसपास क क्षेत्रों में खनन कार्य के लिए सभी पुराने अनुज्ञा पत्रों तथा भारत में उन सभी कोयला खानों में, जिनमें आठ हान की संभावना का खतरा है, बाढ़ के खतरे से बचन के लिए निर्धारित किए गए वर्तमान एहतिपाती उपायों का पुनरीक्षण किया गया। जहाँ वही आवश्यक समझा गया अनिश्चित एहतिपाती उपाय किए गए।

खान व्यावसायिक प्रशिक्षण नियम, 1966 के उपबन्धों के अधीन सभी नए धर्मियों का काम पर नियोजित करने से पूर्व निर्धारित पाठ्यक्रम का प्रारम्भिक प्रशिक्षण प्राप्त करना पड़ता है और उन सभी धर्मियों को जो पहले से काम पर लग हैं समय समय पर पाँच वर्षों में कम से कम एक बार पुनश्चया प्रशिक्षण प्राप्त करना पड़ता है। इन नियमों के अधीन, खान धर्मियों के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण को एक प्रमिक्त कार्यक्रम के रूप में धारण किया गया। यह कार्यक्रम प्रारम्भ में भरिया और रानीपज कोयला क्षेत्रों की कोयला खानों में शुरू किया गया और बाद में अन्य कोयला तथा गैर कोयला खानों में लागू किया गया। इन नियमों में धर्मियों को प्रशिक्षण देने के लिए प्रशिक्षण केंद्र स्थापित करने की परिकल्पना की गई है। दिसम्बर 1976 के अन्त तक कोयला खानों में 76 व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र और गैर-कोयला खानों में 104 केन्द्र विद्यमान थे।

कोयला खान विनियम 1957 में खान मैनजरों, सर्वेक्षकों, घोवरमैनो, सरदारों, गार्ड फायररों आदि का योग्यता प्रमाण पत्र प्रदान करने की व्यवस्था है, ताकि यह सुनिश्चित कराया जा सके कि इन पदा पर केवल अर्हता प्राप्त व्यक्तियों का ही नियुक्त किया जाना है।

खानों में सुरक्षा तथा अन्य सम्बद्ध मामलों पर विचार विमर्श करने के लिए खान सुरक्षा महानिदेशालय के अधिकारियों द्वारा खानों में व्यवस्था के विभिन्न स्तरों पर मासिक बैठकें आयोजित की जाती हैं। खानों में सुरक्षा के लक्ष्य की प्राप्ति में की गई प्रगति का पता लगाने के लिए प्रत्येक बैठक में लिए गए निर्णयों पर अनुवर्ती कार्रवाई की जाती है और बाद में आगामी बैठक में उसकी पुनरीक्षा की जाती है। ये बैठकें सामाजिक और सद्भावना का वातावरण पैदा करने के अतिरिक्त कानून के प्रवर्तन के प्रेरक पहलू के रूप में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं।

कोयला खान बचाव नियम, 1959 के अधीन विभिन्न कोयला क्षेत्रों में बचाव केन्द्र स्थापित किए गए हैं। ये बचाव केन्द्र खान धर्मियों का धूम के नीचे बचाव और रिक्वरी कार्य में प्रशिक्षण करते रहे, बचाव यंत्रों तथा अन्य उपकरणों का अनुपयोग करते रहे खानों में बचाव तथा रिक्वरी कार्य करते रहे और खानों में कोई विस्फोट होना या आग लगने या जहरीली या ज्वलनशील गैसों के निःसार की मूलतः खतरा को कम करने के लिए सभी व्यवस्थाएँ कदम उठाते रहे।

(ख) कारखानों में सुरक्षा

कारखाना अधिनियम 1948 में कारखानों में काम करने वाले धर्मियों की

सुरक्षा सुनिश्चित कराने की व्यवस्था की गई है। ये उपबन्ध मशीनरी की कैसिंग, नई मशीनों की कैसिंग होइस्ट लिफ्ट, क्रेन, बेन और प्रेशर प्लाट जैसे उपकरणों और सप्लों के परीक्षण और निरीक्षण, श्रमिकों को सुरक्षा उपकरण देने खतरनाक प्लूम और धाग की स्थिति आदि से बचाव के पूर्वोपायों के बारे में है। इस अधिनियम में यह भी निर्धारित किया गया है कि किन परिस्थितियों में किशोर व्यक्तियों को खतरनाक मशीनों पर लगाया जा सकता है। इस अधिनियम द्वारा ऐसी जगह महिलाओं और बच्चों को काटन प्रसिंग के लिए नियोजित करने पर रोक लगाई गई है जहाँ 'काटन ओपनर' कार्य कर रहा हो। यह अधिनियम राज्य सरकारों को स्थानीय आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए इस अधिनियम के सुरक्षा सम्बन्धी उपबन्धों के कार्यान्वयन के लिए विस्तृत नियम बनाने का अधिकार प्रदान करता है। राज्य सरकारों को पुरुषों, महिलाओं तथा बच्चों द्वारा उठाए या ढोए जाने वाले अधिकतम भार की सीमा निर्धारित करने का भी अधिकार दिया गया है। उक्त अधिनियम और उसके अधीन बनाए गए नियम राज्य सरकारों द्वारा कारखाना निरीक्षकों के माध्यम से लागू किए जाते हैं।

कारखाना सलाह सेवा और श्रम-विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय, जो सारे देश में कारखाना अधिनियम के कार्यान्वयन को समन्वित करने के लिए उत्तरदायी है, मॉडल नियम बनाता है और जब कभी आवश्यक होता है, तब राज्यों के मुख्य कारखाना निरीक्षकों से परामर्श करके कारखाना अधिनियम में संशोधन प्रस्तावित करता है। यह संगठन सरकार, उद्योग तथा अन्य सम्बन्धित पक्षों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और श्रमिकों के कल्याण से सम्बन्धित मामलों में परामर्श देता है और (1) कारखाना अधिनियम के कार्यान्वयन, (2) कारखाना निरीक्षकों के प्रशिक्षण, (3) औद्योगिक स्वास्थ्य तथा परिवेशी समस्याओं, जिनमें कारखानों में स्वास्थ्य सम्बन्धी खतरे शामिल हैं, और (4) विभिन्न राज्यों के मुख्य कारखाना निरीक्षकों के वार्षिक सम्मेलन आयोजित करने सम्बन्धी प्रश्नों पर कार्यवाही करता है।

(ग) पत्तनों और गोदियों में सुरक्षा

भाषीय डाक श्रमिक अधिनियम, 1934 और उसके अधीन बनाए गए विनियम, सभी मुख्य पत्तनों में जहाजों में माल लाने और जहाजों से माल उतारने के काम में नियोजित श्रमिकों की दुर्घटना से सुरक्षा से सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अभिसमय संध्या 32 (संशोधित) को लागू करते हैं। इसके प्रतिरिक्त, डाक कर्मकार नियोजन का विनियमन अधिनियम, 1948 के अधीन बनाई गई गोदी श्रमिक (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) योजना, 1961 में सभी गोदी श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य और कल्याण के उपायों की व्यवस्था है और उन श्रमिकों के लिए सुरक्षा उपायों की व्यवस्था है जो भारतीय डाक श्रमिक विनियमन, 1948 के अन्तर्गत नहीं आते। यह योजना सभी मुख्य पत्तनों में लागू रही।

वर्ष 1976-77 में बम्बई, कलकत्ता और मद्रास के मुख्य पत्तनों में गोदी सुरक्षा के बरिष्ठ निरीक्षकों की देख-रेख में गोदी सुरक्षा निरीक्षणालयों ने काम

करना जारी रखा। ये अधिकारी अपने-अपने क्षेत्रों में अन्य मुख्य पक्षों में निरीक्षणों पर भी नियन्त्रण रखते हैं।

(घ) ठेका श्रमिकों का कल्याण और सेवा की शर्तें

ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970 का उद्देश्य किसी भी प्रतिष्ठान में ऐसी प्रक्रिया, सक्रिया या किसी अन्य कार्य के सम्बन्ध में ठेका श्रम पद्धति का उन्मूलन करना है, जो अधिनियम में निर्धारित कतिपय मापदण्डों का ध्यान में रखते हुए सगठ सरकार द्वारा अधिमूर्चिनी की जाए। जहाँ वही ऐसे श्रम का उन्मूलन करना सम्भव नहीं होता, वहाँ वह मजदूरी का मुगलान मुनिगिष्ठ करार और आवश्यक सुविधाएँ प्रदान करके ठेका श्रमिकों की सेवाशर्तों को विनियमित भी करता है।

केन्द्रीय ठेका श्रम सलाहकार बोर्ड 30 अक्तूबर, 1971 को स्थापित किया गया। इसका गठन केन्द्रीय सरकार को अधिनियम के कार्यान्वयन से उत्पन्न ऐसे मामलों में सलाह देने के लिए किया गया जो अधिनियम के अधीन इसे भेजे जाएंगे।



आवास व शहरी विकास निगम द्वारा कम लागत के मकानों का निर्माण¹

आवास एवं शहरी विकास निगम ने आगरा में कम लागत का एक छोटा मकान बनाने में सफलता प्राप्त की है। इस मकान की लागत कुल 4100 रु. है (इसमें भूमि और विकास की लागत नहीं है)। निगम ने अब ऐसी तीन परियोजनाएँ—गाज़ियाबाद, बम्बई और हैदराबाद में चालू की हैं। प्रत्येक शहर में क्रमशः 280, 510 और 155 मकान बनाएँ जाएँगे।

निगम की इन परियोजनाओं के अन्तर्गत बनने वाले प्रत्येक मकान में एक कमरा, रसोई, शौचालय और स्नानघर होगा। गाज़ियाबाद में ऐसे मकान की लागत 5000 रु., बम्बई में 7000 रु. और हैदराबाद में 4500 रु. होगी। गाज़ियाबाद और हैदराबाद में मकानों के पास स्वतन्त्र प्लॉट खाली है और इनका चारों तरफ विस्तार भी किया जा सकता है। बम्बई में दो मन्जिलें मकान बनाए जाएँगे। बम्बई में ऐसा पहला अवसर है जब अच्छे वातावरण में मकान की लागत 7000 रु. होगी।

इन तीनों परियोजनाओं पर हाल ही में काम शुरू हुआ है और सम्भवतः मार्च, 1979 तक मकान तैयार हो जाएँगे।

निगम द्वारा इन मकानों की कीमतों में और भी कमी करने के प्रयास किए जा रहे हैं। इन परियोजनाओं को गाज़ियाबाद विकास प्राधिकरण, महाराष्ट्र आवास बोर्ड और आन्ध्र प्रदेश औद्योगिक निगम के सहयोग से पूरा किया जा रहा है।

नई आवास नीति

श्री त्रिकुंदर बस्त (निर्माण, आवास, पुति और पुनर्वास मंत्री,
भारत सरकार)

आवास, न केवल मनुष्य की तीन प्राथमभूत आवश्यकताओं में से एक है बल्कि यह एक आर्थिक गतिविधि भी है जिसका सहायक क्षेत्रों में आय और रोजगार पैदा करने पर गुणात्मक प्रभाव पड़ता है। आपकी दृष्टि से देखें तो आवास ही न केवल मनुष्य की प्राकृतिक विपदाओं से रक्षा होती है और उसे एकान्त मिलता है बल्कि सभी प्रकार से अच्छे रहन-सहन के लिए एक अच्छी मानव बस्ती का पर्यावरण भी मिलता है।

सन् 1971 की जनगणना के अनुसार भारत की जनसंख्या गत 50 वर्षों में 25 करोड़ से बढ़कर करीब 54 करोड़ 80 लाख हो गई। सन् 1961-71 के दौरान जनसंख्या में ढाई प्रतिशत की वृद्धि आई। सन् 1921-71 के दौरान भारत की जनसंख्या में 118% की वृद्धि हुई जबकि इस दौरान विश्व की जनसंख्या 93% और विकसित देशों की जनसंख्या 60% बढ़ी।

इस समय भारत की जनसंख्या 5,79,952 मानव बस्तियों में बँटी हुई है। लगभग 80% लोग 5,75,933 गाँवों में रहते हैं। शेष 20% लोग 3,119 ऐसे महरी इलाकों में बसे हुए हैं जिनमें से प्रत्येक जनसंख्या 5,000 से लेकर लगभग 90 लाख तक है। गाँवों की औसत जनसंख्या 762 आई है। 20% से भी अधिक महरी जनता देश के आठ महानगरों में बसी हुई है जहाँ 20% महरी एक-एक लाख वाले 143 शहरों में बसे हुए हैं।

आवास समस्या के आयाम

राष्ट्रीय भवन निर्माण संगठन के अनुसार पाँचवी पंचवर्षीय योजना के आरम्भ में अर्थात् एक अप्रैल, 1974 को देश में एक करोड़ 56 लाख मकानों (38 लाख मकान शहरी क्षेत्रों में तथा एक करोड़ 18 लाख मकान ग्रामीण क्षेत्रों में) की कमी थी। मकानों के निर्माण की रफ्तार जनसंख्या में वृद्धि की दर के मुकाबले कम

रहने के कारण यह कमी हर साल और अधिक बढ़ती गई। इस समय देश में मकान निर्माण की दर प्रतिवर्ष 1,000 की जनसंख्या के पीछे करीब 3 मकान है जबकि संयुक्त राष्ट्रसंघ ने विकासशील देशों के लिए प्रतिवर्ष 1,000 की जनसंख्या के पीछे 10 मकानों के निर्माण की सिफारिश की है।

अभी तक किसी भी पंचवर्षीय योजना में कोई भी लम्बी अवधि का आवास लक्ष्य निर्धारित नहीं किया गया है। इस क्षेत्र में सरकार द्वारा निर्बाई गई भूमिका में गन्दी वस्तियों में रहने वाले लोगों, औद्योगिक और बागान मजदूरों जैसे आर्थिक दृष्टि से कमजोर समाज के कुछ वर्गों के लोगों को मकान बनाने के लिए सरकारी मदद देना, भूमि अधिग्रहण और गृह निर्माण की गिली जुली परियोजनाएँ शुरू करने के लिए राज्य सरकारों और आवास बोर्डों को धन देना तथा निम्न और मध्यम आय वर्ग के लोगों को मकान बनाने के लिए सीमित आर्थिक सहायता मुहैया करना शामिल है।

अब तक आवास के क्षेत्र में किए गए प्रयासों का दूसरा पहलू यह है कि सार्वजनिक और निजी, दोनों क्षेत्रों में गृह निर्माण के कार्य में वास्तव में पिछड़े हुए लोगों—जो कि हमारे शहरी परिवारों का 75% है—को कोई लाभ नहीं पहुँचा। इसका मुख्य कारण यह हो सकता है कि अभी तक हम ज्यादा सस्ते मकानों का निर्माण नहीं कर सके। इसका नतीजा यह निकला कि थोड़े से मकानों के निर्माण में ही काफी धन लग गया। अब इसकी तुरन्त बदलने की जरूरत है।

अब समय आ गया है जबकि हमें इस क्षेत्र में लक्ष्य निर्धारित करने के लिए गम्भीरता से सोचना चाहिए ताकि हम हर परिवार को एक निश्चित अवधि में मकान मुहैया करने के उद्देश्य की प्राप्ति के लिए प्रयास कर सकें। यदि हम अगले 20 वर्षों में लक्ष्य प्राप्त करना चाहें तो आर्थिक साधनों की हमें क्या कठिनाई हो सकती है? इसके लिए हमें काफी सच्चा में मकानों का निर्माण करना होगा।

- (क) जनसंख्या वृद्धि के कारण बड़े अतिरिक्त परिवारों के लिए
- (ख) मौजूदा पुरानी किस्म के घरों का पुनर्निर्माण
- (ग) मकान निर्माण में वर्तमान कमी को 20 वर्षों में पूरा करना

ऐसे लक्ष्य की प्राप्ति के लिए प्रतिवर्ष 47 लाख 50 हजार मकान (12 लाख 50 हजार शहरी क्षेत्रों में और 35 लाख मकान ग्रामीण क्षेत्रों में) बनाने का कार्यक्रम होगा।

इन प्रकार के निर्माण कार्यक्रम के लिए इस क्षेत्र में अब तक किए गए निवेश से कहीं अधिक निवेश करना होगा। क्या हम इस समस्या को नियन्त्रण योग्य स्तर तक सुलभ नहीं सकते हैं? आवास निर्माण के लिए साधनों का उपयोग हमारे समाज के आर्थिक ढाँचे के अनुरूप होना चाहिए। इसके अन्तर्गत प्रत्येक आय वर्ग के लोगों के लिए उस आय वर्ग में परिवारों के समानुपात के अनुसार मकान बनाने की जरूरत है।

सस्ते मकान

गरीबों की आवास समस्या को कुछ कम करने का केवल एक ही रास्ता है और वह है अधिक सस्ते मकानों के निर्माण पर अधिक ध्यान देना और अधिक धन लगाना। स्थान और सेवा परियोजनाओं, जिनका उद्देश्य जल सप्लाई, मन निवासी, सड़कें, बिजली आदि की आधारभूत सुविधाएँ जल स्थान मुहैया कराना है, का शहरी गरीबों की आवास स्थिति बेहतर बनाने में काफी मदद मिल सकती है। इस प्रकार की स्थान और सेवा परियोजनाएँ स्थान आस और रोजगार के शहरी के बीच प्रतिस्पर्धा ताकतों में सन्तुलन कायम करती है।

हम अधिभूत बस्तियों के प्रति और अधिक सार्वक दृष्टिकोण अपनाते जा रहते हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन श्रमिकों को दिए गए स्थायी रूप से बसने के अधिकार के समान अनधिभूत बस्तियों के निवासियों को भी अधिकार दिए जाने चाहिए ताकि वहाँ बसने वाले मौजूदा गंदी बस्तियों के मुद्दों में दिनचस्पी लें। अनधिभूत बस्तियों के प्रति सही दृष्टिकोण यह होगा कि उनका विकास किया जाए न कि उनको मनिशमेन्ट किया जाए।

आर्थिक दृष्टि से कमजोर लोगों के लिए भारी सख्या में मकानों की जरूरत होगी। इसलिए सरकार द्वारा चलाई गई समाज आवास योजनाओं से समाज के निम्न आय वाले लोगों का अर्थात् जिनकी आय 1,000 रुपये प्रति माह से अधिक है अधिक लाभ मिलना चाहिए।

स्वस्थ वातावरण

ग्रामीण मकानों के स्तर पर विचार करते समय हमें इस बात का विशेष ध्यान रखना होगा कि ग्रामीण आवास पर शहरी आवास की मान्यताओं और स्तरों की छाप न पड़े। ग्रामीण क्षेत्रों में आवास की समस्या प्राथमिक रूप से एक स्वस्थ वातावरण बनाने की समस्या है। इस दृष्टि से प्राथमिक रूप से ग्रामीण आवास स्तर वातावरण बेहतर बनाने और स्थान व सेवा किस्य की आवास योजनाएँ मुहैया करने के लिए निर्धारित किए जाने चाहिए। ग्रामीण आवास के लिए निर्माण स्तर और मानदण्ड स्थानीय उण्डम्भ सामान तथा देहातो में मकान बनाने के लिए आमतौर पर उपयोग में आए जाने वाले साज सामान के अनुरूप तय किए जाने चाहिए।

पाँचवीं योजना में आवास के क्षेत्र में सार्वजनिक क्षेत्र और निजी क्षेत्र के निवेश का अनुपात करीब 1:4 रहा। यदि 20 वर्षों के भीतर प्रत्येक परिवार को मकान देने का लक्ष्य प्राप्त करना है तो निजी क्षेत्र के वर्तमान योगदान को और अधिक बढ़ाना होगा। इसके लिए निजी क्षेत्र को आवास बनाने के लिए प्रोत्साहित करना होगा तथा साथ साथ तटक भटक वाले मकानों के निर्माण को निरस्त/रहित करना होगा। भारी सख्या में मकान बनाने के लिए आर्थिक मदद देने के लिए राष्ट्रीयकृत वित्तीय संस्थाओं को बढ़ावा देने के लिए सहकारिताओं और निजी क्षेत्रों को प्रोत्साहित करने के प्रयास करने होंगे।

मकान बनाने में काम आने वाले साज-सामान के निर्माण को बढ़ावा

हमें महानगरीय केन्द्रों के समीप भवन निर्माण में काम आने वाले साज-सामान जैसे—चूना, ईंट, लकड़ी आदि तैयार करने वाले कारखानों के लगाए जाने का उचित प्रोत्साहन देने की जरूरत है। ग्रामीण क्षेत्रों में इस प्रकार की वस्तुएँ बनाने वाले कारखाने खोलते समय ग्रामीण आवास की जरूरतों तथा साथ-साथ देहाती इलाकों में आय और रोजगार पैदा करने की बात भी ध्यान में रखनी चाहिए।

आवास की नई नीति बहुमुखी बनानी होगी। इसमें देहाती इलाकों में पर्यावरण बेहतर बनाने तथा ग्रामीण वस्तियों में निम्न स्तर के लोगों की आवास स्थिति सुधारने पर जोर देना चाहिए।



महाराष्ट्र की रोजगार गारंटी योजना¹ (मूल्यांकन रिपोर्ट)

महाराष्ट्र के चार चुने हुए जिलों में चलाई गई रोजगार गारंटी योजना के बारे में किए गए एक अध्ययन से पता चलता है कि रोजगार के अवसर पैदा होने की स्थिति में हर महीने परिवर्तन होता रहा है और नवम्बर, 1975 में जहाँ 1 90 लाख लोगों को रोजगार दिया गया वहाँ मई, 1976 में यह संख्या 7 16 लाख तक पहुँच गई।

यह अध्ययन योजना आयोग के कार्यक्रम मूल्यांकन समूह तथा महाराष्ट्र सरकार के ग्राम-विज्ञान और ग्रोकडा निदेशालय द्वारा समुक्त रूप से किया गया था। इसका उद्देश्य उन तत्त्वों का विश्लेषण करना है, जिन पर योजना की सफलता निर्भर करती है, तथा सरकार एवं आयोजन क्रियान्वयन प्राधिकरणों को कार्रवाई करने के लिए सुझाव देना था।

अध्ययनों और सर्वेक्षणों के द्वारा नासिक, शोलापुर, और और भण्डारा जिलों के देहाती इलाकों में श्रमिक आय, मजदूरी तथा बुनियादी सुविधाओं के बारे में सही तस्वीर प्रस्तुत करना था। इस अध्ययन के नतीजे और निष्कर्ष तो करीब एक वर्ष तक उपलब्ध हो सकेंगे।

रोजगार गारंटी योजना का उद्देश्य लाभप्रद और उत्पादनोन्मुख रोजगार मुहैया करना है। इस योजना के अन्तर्गत वे सभी प्रकुशल व्यक्ति आते हैं जो परिश्रम करने को तैयार हैं परन्तु खेतों में या खेतों से बाहर या अन्य सहायक कार्यों में प्रयत्न सरकारी विभागों, जिला परिषदों और ग्राम पंचायतों द्वारा चलाए जाने वाले ग्राम योजना या गैर योजना कार्यों में इस प्रकार का कोई रोजगार नहीं पा सके हैं। सार्वजनिक कुओं को गहरा करने, भू संरक्षण और भूमि विकास कार्य, नाला और जल विभाग कारोबार प्रबंध और सेम लगाने को रोकने, वितरण और फार्म नहरें, पेड़ लगाने, जल प्रबंध तथा व्यापक भू-विकास योजनाओं आदि जैसे लघु सिंचाई से सम्बन्धित उत्पादन कार्यों को प्राथमिकता दी गई है। सड़क कार्य केवल पहाड़ी और दूर दराज के क्षेत्रों, जहाँ अन्य उत्पादक रोजगार उपलब्ध नहीं है, में ही किए जाएँगे।

सन् 1975-76 में इस योजना पर तेजी से कार्य हुआ। इसलिए इस पर होने वाला खर्च सन् 1974-75 में जहाँ 13 54 करोड़ रुपये था वहाँ सन् 1975-76 में बढ़कर 34 42 करोड़ रुपये हो गया।

मृत्यु राहत कोष से आर्थिक सहायता की राशि बढ़ाई गई¹ (कर्मचारी भविष्य निधि संगठनों को लाभ)

कर्मचारी भविष्य निधि संगठन ने मृत्यु राहत कोष से आर्थिक सहायता की राशि बढ़ा दी है। श्रमदायी की मृत्यु के पश्चात् उसके परिवार के सदस्यों, नामांकित व्यक्ति और उसके कानूनी हकदारों को कम से कम एक हजार रुपये मिलेंगे। यदि श्रमदायी की निधि खाते में एक हजार रुपये से कम की राशि होगी तो भी उसके परिवार को कम से कम एक हजार रुपये मिलेंगे।

यह सुविधा केवल उन्हीं श्रमदायी कर्मचारियों पर लागू होगी, जिनका मृत्यु के समय मासिक वेतन 500 रुपये प्रतिमास से अधिक रही होगी।

जनवरी, 1964 में मृत्यु राहत कोष शुरू किया गया था और अब तक कोष से लगभग एक करोड़ रुपये का मुग्तान हो चुका है। कोष के केन्द्रीय न्यासी मण्डल ने इस राहत को पहली अप्रैल, 1977 से तीन साल तक और लागू करने की सिफारिश की है। मण्डल ने मृत्यु राहत कोष से वित्तीय सहायता की राशि 750 रुपये के स्थान पर एक हजार रुपये करने की भी सिफारिश की है।

श्रम मन्त्रालय की संरचना और कार्य

श्रम मन्त्रालय राष्ट्रीय माषार पर रोजगार सेवा और दक्षकार प्रशिक्षण के विकास तथा व्यवस्था के अतिरिक्त औद्योगिक सम्बन्धों, मजदूरी और प्ररन्धकों न सहयोग, विवादों का निपटारा, मजदूरी और काम-काज तथा सुरक्षा की अन्य दशाओं का विनियमन, श्रम कल्वाण, समाज सुरक्षा, आदि श्रम मामलों के सम्बन्ध न सम्पूर्ण भारत के लिए नीति निर्धारित करने का उत्तरदायी है।

रेलवे, खानों, तेल क्षेत्रों, बैंकिंग और बीमा कम्पनियों, जिनकी शाखाएँ एक से अधिक राज्य में हैं, मुख्य पत्तना और केन्द्रीय सरकार के उपक्रमों न नियोजित श्रमिकों के मामलों को छोड़कर, जिनके सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार उत्तरवायी है, रोजगार और प्रशिक्षण के सिवाय सभी मामलों के बारे में नीति के कार्यान्वयन के लिए राज्य सरकारें जिम्मेदार हैं परन्तु इस सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार का नियन्त्रण रहेगा और राज्य सरकारों को उनके निर्देशों का पालन करना होगा। केन्द्रीय सरकार श्रम मामलों में राज्य सरकारों को उनके निर्देशों का पालन करना हाया। केन्द्रीय सरकार श्रम मामलों में राज्य सरकारों के कार्यकलापों का समन्वय करती है और जब कभी भी आवश्यक होता है, तब उन्हें परामर्श देती है।

श्रम मन्त्रालय त्रिपक्षीय श्रम सम्मेलनों और समितियों, द्विपक्षीय राष्ट्रीय शीपनिकाय और राष्ट्रीय औद्योगिक समितियों के लिए सचिवालय की भी व्यवस्था करता है और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यकलापों में भारत के भाग लेने के लिए कड़ी रूप में कार्य करता है।

श्रम मन्त्रालय के चार सलग्न कार्यालय और 29 मधीनस्थ कार्यालय हैं। इनका व्यौरा इस प्रकार है—

I सलग्न कार्यालय

- (1) रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशक, नई दिल्ली।
- (2) मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय), नई दिल्ली।
- (3) महानिदेशक, कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र, बम्बई।
- (4) निदेशक, श्रम ब्यूरो, चण्डीगड।

II अधीनस्थ कार्यालय

- (1) महानिदेशक, खान सुरक्षा, धनबाद ।
- (2) कोयला खान कल्याण आयुक्त, धनबाद ।
- (3) कल्याण आयुक्त, अभ्रक खान श्रमिक कल्याण संस्था, भीलवाड़ा ।
- (4) कल्याण आयुक्त, अभ्रक खान श्रमिक कल्याण संस्था, कालीघेड़, जिला नैनीताल ।
- (5) उप-कल्याण आयुक्त, अभ्रक खान श्रमिक कल्याण संस्था, कर्मा, डाकघर भुमरीतलैया, जिला हजारीबाग (बिहार) ।
- (6) लोहा अथवा उपकर आयुक्त, नई दिल्ली ।
- (7) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था, बिहार और उड़ीसा (बिहार क्षेत्र), बाराबाग, जिला सिंहभूमि ।
- (8) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था, इंदौर ।
- (9) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था (गोवा क्षेत्र), पनजी-गोवा ।
- (10) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था, कांचीगुडा, हैदराबाद ।
- (11) कल्याण तथा उपकर आयुक्त, चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण संस्था, बंगलौर ।
- (12) कल्याण तथा उपकर आयुक्त, चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण संस्था, जबलपुर ।
- (13) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था, बिहार और उड़ीसा (उड़ीसा क्षेत्र) वाराणसी जिला ब्योन्नर ।
- (14) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था, बंगलौर ।
- (15) कल्याण आयुक्त, लोहा अथवा उपकर खान श्रमिक कल्याण संस्था (नागपुर क्षेत्र), पनजी-गोवा ।
- (16) कल्याण और उपकर आयुक्त, चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण संस्था, कर्मा, डाकघर भुमरीतलैया, जिला हजारीबाग ।
- (17) कल्याण तथा उपकर आयुक्त, चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण संस्था, भीलवाड़ा (राजस्थान) ।
- (18) कल्याण तथा उपकर आयुक्त, चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण संस्था, भुवनेश्वर ।
- (19) अध्यक्ष, केन्द्रीय कोयला खान बचाव केन्द्र समिति, धनबाद ।
- (20) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम जांच न्यायालय और संसाधन बोर्ड, निर्मल टावर, 26-बाराखम्बा रोड, नई दिल्ली ।

- (21) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय सख्या 1, धनवाद ।
- (22) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय सख्या 2, धनवाद ।
- (23) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय सख्या 3, धनवाद ।
- (24) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय, जबलपुर ।
- (25) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय सख्या 1, बम्बई ।
- (26) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय, कलकत्ता ।
- (27) पीठासीन अधिकारी, केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं श्रम न्यायालय सख्या 2, बम्बई ।
- (28) सचिव, विवाचन बोर्ड, निर्मल टावर, बाराखम्भा रोड, नई दिल्ली ।
- (29) सचिव, श्रमजीवी पत्रकार और पैर-पत्रकार समाचार-पत्र कर्मचारी मजदूरी बोर्ड, कुर्ता बम्बई ।



राजस्थान में श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम की प्रगति¹

राजस्थान में श्रमिक शिक्षा कार्य गत 15 वर्षों से चल रहा है और इस अवधि में राज्य सरकार, श्रम संगठनों एवं औद्योगिक प्रतिष्ठानों के सहयोग से इस कार्यक्रम ने उल्लेखनीय प्रगति की है।

श्रमिक शिक्षा के कार्य का संचालन भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय के अधीन गठित श्रमिक शिक्षा मण्डल के उच्चावधान में किया जाता है। श्रमिकों को उनके अधिकारों और कर्तव्यों का बोध कराने के उद्देश्य से श्रमिक शिक्षा का कार्य देश में वर्ष 1958 से शुरू हुआ था। राजस्थान में यह कार्य एकूँवर, 1962 से शुरू हुआ। प्रारम्भ में भीलवाड़ा नगर में एक उप प्रादेशिक केन्द्र की स्थापना की गई। मार्च, 1965 में इस केन्द्र को उपकेन्द्र से बढ़ाकर पूर्णरूपेण प्रादेशिक केन्द्र का दर्जा दिया गया। अप्रैल, 1974 में यह केन्द्र भीलवाड़ा से जयपुर स्थानांतरित कर दिया गया। यह केन्द्र नियमित रूप से श्रमिक शिक्षक प्रशिक्षण सत्रों का आयोजन करके तथा समय-समय पर श्रमिक प्रशिक्षण एवं अन्य विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन करके श्रमिकों को प्रशिक्षण देने की व्यवस्था करता है। प्रादेशिक केन्द्र के अधीन इस समय राज्य के विभिन्न जिलों तथा श्रमिक वस्तियों में 65 प्राथमिक केन्द्र भी चल रहे हैं।

गत 15 वर्षों में केन्द्र ने तीन-तीन माह के 54 पूर्णकालीन श्रमिक प्रशिक्षण सत्रों का आयोजन किया है जिनमें विभिन्न सार्वजनिक एवं निजी औद्योगिक प्रतिष्ठानों के 1234 श्रमिकों ने भाग लिया। इस समय 55वाँ श्रमिक प्रशिक्षण सत्र चल रहा है जिसमें विभिन्न निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के 39 कर्मचारी भाग ले रहे हैं।

प्रशिक्षित श्रमिक शिक्षक प्राथमिक केन्द्रों में समय-समय पर श्रमिकों के प्रशिक्षण के लिए शिविरों का आयोजन करते हैं। राज्य में चल रहे 65 प्राथमिक केन्द्रों में अब तक ऐसे 2 हजार 735 शिविर लगाये जा चुके हैं जिनमें 58 हजार 15 श्रमिकों को प्रशिक्षित किया जा चुका है।

विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम

केन्द्र द्वारा कुछ विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम भी आयोजित किये जाते हैं जैसे अल्पावधि कार्यक्रम प्रबोधन कार्यक्रम, उत्पादकता शिक्षा कार्यक्रम तथा श्रमसंघ पदाधिकारियों के लिए कार्यक्रम। अब तक अल्पावधि कार्यक्रम के अन्तर्गत एक दिवसीय माता, त्रिदिवसीय गोष्ठी तथा अर्धदिवसीय गोष्ठियों के 387 आयोजन किए गए हैं जिनसे 14 हजार 271 श्रमिक लाभ उठा चुके हैं।

प्रशिक्षित श्रमिक शिक्षकों के लिए पुनः प्रबोधन के 42 कार्यक्रम आयोजित किए गए हैं जिनसे 572 श्रमिक शिक्षका ने लाभ उठाया है। प्रशिक्षित श्रमिकों के लिए 13 पुनः प्रबोधन कार्यक्रम किए गए जिनसे 268 श्रमिकों ने लाभ उठाया।

ग्रामीण श्रमिक शिक्षा

हाल ही में भारत सरकार ने श्रमिक शिक्षा को एक नई दिशा प्रदान की है। अभी तक श्रमिक शिक्षा का आयोजन सार्वजनिक व्यवस्था निजी क्षेत्र के औद्योगिक प्रतिष्ठानों के श्रमिकों के लिए ही किया जाता था। अब सरकार ने इन श्रमिक शिक्षा केन्द्रों के माध्यम से ग्रामीण क्षेत्रों के श्रमिकों को भी शिक्षा देने की व्यवस्था करने का निर्णय किया है। इस कार्यक्रम के अन्तर्गत ग्रामीणों को साक्षर बनाने, उनको उनके कार्य से सम्बन्धित नवीनतम जानकारी देने आदि की इस प्रकार व्यवस्था की जाएगी जिससे वे अपने सभी कार्य करने के लिए सक्षम हो सकें।

इस कार्यक्रम के अन्तर्गत चालू वित्त वर्ष में पहला दो दिवसीय शिविर गगानगर की मूरतगढ़ तहसील में 22 एल बी डब्ल्यू गाँव में किया गया। इसमें 40 ग्रामीण श्रमिकों ने भाग लिया। इसी प्रकार के दो और शिविर सेवा मन्दिर, उदयपुर तथा राजस्थान आदिम जाति सेवा संघ के सहयोग से चित्तौड़गढ़ जिले की तहसील प्रतापगढ़ के गाँव अरनोद तथा उदयपुर जिले की उदयपुर तहसील के गाँव बडगा में लगाए जा चुके हैं। ऐसा चौथा शिविर इसी वित्त वर्ष में अन्नक सान हितकारी संघ के सहयोग से आयोजित करने का कार्यक्रम है।



कर्मचारी राज्य बीमा योजना और अधिक उद्धार¹

(अधिकों के लिए स्वास्थ्य लाभ घरों की स्थापना)

कर्मचारी राज्य बीमा निगम ने बीमाकृत व्यक्तियों के विभिन्न स्थानों पर रहने वाले परिवारों को चिकित्सा सुविधाएँ मुहैया कराने की स्वीकृति प्रदान कर दी है। परन्तु इसके लिए शर्त है कि जिस जगह परिवार रहता है वह उस क्षेत्र में होना चाहिए जहाँ कर्मचारी राज्य बीमा योजना लागू है और कर्मचारी तथा उसका परिवार एक ही राज्य में रहते हो।

ये सुविधाएँ परिवार के उन सदस्यों को भी मिलेंगी जो छुट्टी या किसी दूसरे स्थान के लिए अस्थायी स्थानान्तरण पर बीमाकृत व्यक्ति के साथ रहते हैं। परन्तु वह स्थान ऐसे केन्द्र में होना चाहिए जहाँ पर कर्मचारी राज्य बीमा योजना लागू हो।

अभी हाल यहाँ हुई बैठक में, जिसकी अध्यक्षता केन्द्रीय श्रम मन्त्री, श्री रवीन्द्र वर्मा ने की, ऐसे बीमाकृत लोगों जिनका दवाई/इंजेक्शन के उल्टे असर के कारण निधन हो जाता है, के अश्वितो को दी जाने वाली आर्थिक सहायता 2,500 रुपये से बढ़ाकर 5,000 रुपये की भी मजूरी की गई।

निगम ने बीमाकृत सदस्यों और उनके परिवारों के लिए स्वास्थ्य लाभ घर स्थापित करने की स्वीकृति दे दी है। यह पहला अवसर है जबकि कर्मचारियों के लाभ के लिए देश में इस प्रकार का कार्यक्रम चलाने का प्रस्ताव है। यद्यपि पूरे देश में स्वास्थ्य लाभ घर बनाने की योजना है, फिर पहले चरण में बड़े औद्योगिक केन्द्रों में ऐसे कुछ घर बनाये जाएँगे। इस प्रकार के छोटे घर में 10 बिस्तरों की तथा बड़े से बड़े घर में 100 बिस्तरों की व्यवस्था होगी।

सम्मेलन का उद्घाटन करते हुए श्रम मन्त्री, श्री रवीन्द्र वर्मा ने कहा कि कर्मचारी राज्य बीमा नियम योजना असमर्थित क्षेत्रों में या खेती/मजदूरी तक पहुँचने में सक्षम है।

सदस्यों ने सुझाव दिया कि 75 केस प्रतिदिन प्रति डॉक्टर के वर्तमान नियम के स्थान पर 60 केस प्रतिदिन प्रति डॉक्टर होना चाहिए था। आपात सेवाओं के प्रबन्ध के लिए चिकित्सा अधिकारियों की सख्या में वृद्धि की जानी चाहिए।

राजस्थान में श्रम स्थिति एवं रोजगार नियोजन (1977-78)

राजस्थान राज्य में सन् 1977-78 में श्रम और रोजगार नियोजन की जो स्थिति रही, उसका संक्षिप्त चिर्नाक राजस्थान सरकार के माय-व्ययक अध्ययन सन् 1978-79 के अनुसार निम्नवत है।

श्रम स्थिति

सन् 1977 में श्रम विवाद अधिक हुए जिसका मुख्य कारण मार्च, 1977 में आपातकालीन स्थिति के हट जाने के फलस्वरूप श्रमिकों को अपने अधिकारों की मांग करने की स्वतन्त्रता मिलना था। इस वर्ष 118 श्रम विवाद हुए जिसमें 69012 व्यक्ति प्रभावित हुए एवं 707076 मानव दिवसों की क्षति हुई। सन् 1976 में केवल 16 श्रम विवाद हुए थे, जिसमें 1822 व्यक्ति प्रभावित हुए एवं 9619 मानव दिवसों की क्षति हुई थी।

अपिवांश श्रमिक असन्तोष का प्रदर्शन सन् 1977 के द्वितीय त्रैमास में विशेषकर माह अप्रैल में हुए। सन् 1977 में हुए कुल श्रम विवाद, मानव दिवसों की क्षति व प्रभावित श्रमिक का लगभग 1/5 भाग वर्ष के द्वितीय त्रैमास में ही हुआ। वर्ष में 34 हड़तालें हुईं जिनमें 18222 श्रमिक प्रभावित हुए एवं 145504 मानव दिवसों की क्षति हुई। इसके अतिरिक्त 8 लासाबन्दियाँ हुईं जिसके फलस्वरूप 6276 श्रमिक प्रभावित हुए और 51034 मानव दिवसों की क्षति हुई। इसके बाद से श्रमिक असन्तोष का घन्ट होता जा रहा है।

सन् 1977 में 299 श्रमिक सभों का पञ्जीकरण हुआ, जिनकी सदस्य संख्या 53538 थी। इससे वर्ष के अन्त में इनकी संख्या बढ़कर क्रमशः 1523 व 246411 हो गई।

रोजगार नियोजन

सन् 1977-78 के विनियोजन के अनुसार अनुमान है कि राज्य में 386 लाख व्यक्तियों को नियमित रूप से रोजगार उपलब्ध कराया जा सकेगा जबकि श्रम शक्ति में अनुमानित वृद्धि केवल 275 लाख की होगी। इस प्रकार किसी सीमा तक बकाया बेरोजगारी की समस्या को हल किया जा सकेगा।

नियोजन कार्यालयों की सुविधाओं का लाभ इस वर्ष गत वर्ष की अपेक्षा अधिक प्राप्त किया गया। इस वर्ष में 1976 की तुलना में पंजीकरण में 8.35% की वृद्धि हुई जबकि सन् 1976 में वर्ष 1975 की तुलना में केवल 2.61% की वृद्धि हुई थी। नियोजन कार्यालय के अतिरिक्त जनशक्ति विभाग द्वारा रोजगार प्राप्त करने के इच्छुक बेरोजगार डिप्लोमा प्राप्त एवं इंजीनियरिंग स्नातको का पंजीयन किया जाता है जो इनकी नियुक्तियों की विभिन्न सरकारी, प्रद-सरकारी एवं स्वाशासित संस्थाओं के कार्यालयों में व्यवस्था करती हैं। सन् 1977 में गत वर्ष की तुलना में नियुक्तियों में 7.06% की कमी रही जो कि आंशिक रूप से अधिसूचित रिक्तियों की 19.64% की कमी के कारण रही। नियोजन कार्यालयों में जीवित पंजीका पर प्रार्थियों की संख्या इस वर्ष के अन्त तक गत वर्ष की तुलना में 4.27% अधिक रही। नियोजन सम्बन्धी प्रमुख समक तातिका में दिए गए हैं—

मह	वर्ष		गत वर्ष की अपेक्षा प्रतिशत में परिवर्तन		
	1975	1976	1977	1976	1977
1. पंजीकरण	173237	177769	192613	2.61	8.35
2. नियोजन	21191	18615	17299	(—)12.15	(—)7.06
3. रिक्त अधिसूचित	32843	32779	26353	(—)0.14	(—)19.64
4. जीवित पंजीका पर प्रार्थी	263729	272017	283630	3.14	4.27

नियोजन कार्यालयों के समक, बेरोजगारी की गहनता की पूर्ण भाप न होकर केवल उसी स्थिति को प्रतिबिम्बित करते हैं जो कि नियोजन कार्यालयों में पंजीकृत होते हैं।

रोजगार बेरोजगार के त्रैमासिक उपसत्र के सर्वेक्षणों से यह प्रदर्शित होता है कि सन् 1977 में औसतन 2.5 लाख व्यक्ति (2 लाख ग्रामीण क्षेत्र में एवं 0.50 लाख शहरी क्षेत्र में) बेरोजगार थे और लगभग 24 लाख व्यक्ति (21.5 लाख ग्रामीण क्षेत्र में एवं 2.5 लाख शहरी क्षेत्र में) मूल्य रोजगार थे। मूल्य रोजगार में उन व्यक्तियों को सम्मिलित किया है जिन्होंने सदर्थ सप्ताह में 42 घण्टे से कम कार्य किया।

रोजगार एवं मूल्य रोजगार की गहनता कृषि के मौसमी कार्य से प्रभावित होती है। प्रायः ऐसा देखा गया है कि बेरोजगारी की संख्या प्रमाण समाप्ति दिवसम्बर में अधिक होती है व जून प्रमाण में कम रहती है। रोजगार उपलब्ध कराने वाली योजनाओं को बनाते समय बेरोजगारी एवं प्रद-बेरोजगारी में होने वाले सामयिक परिवर्तन को ध्यान में रखा जाता है।

ऐसा अनुमान है कि सन् 1978-79 में 2.75 लाख व्यक्ति (2.45 लाख पुरुष एवं 0.30 लाख स्त्रियाँ) राज्य की थार क्षति में सम्मिलित होंगे जिसमें 2.25 लाख व्यक्ति ग्रामीण क्षेत्र के एवं 0.50 लाख व्यक्ति शहरी क्षेत्र के होंगे।

वर्ष 1978-79 में सिंचाई एवं विद्युत विस्तार के द्वारा कृषि विकास पर एवं मूलभूत आन्तरिक संरचना पर अधिक जोर दिया गया है।

डी पी ए पी कमाण्ड एरिशा डालमेट, डेयरी डवलपमेंट, लघु सिंचाई इत्यादि योजनाओं पर काफी ध्यान में धन खर्च किया जावेगा। इस प्रकार की समस्त योजनाओं से रोजगार के अधिक अवसर उपलब्ध हो सकेंगे। इनके प्रतिरिक्त मकड़ व भवन निर्माण तथा लघु व मध्यम उद्योगों के विस्तार के द्वारा भी रोजगार उपलब्ध कराने पर अधिक जोर दिया गया है।

कृषि मजदूरी

राजस्थान राज्य में नवम्बर, 1975 से कृषि मजदूरों के न्यूनतम वेतन निम्न प्रकार निर्धारित किए गए हैं—

क्षेत्र	पुरुष एवं स्त्री	बालक
1 सिंचाई क्षेत्र (बड़ी सिंचाई परियोजना)	6 00	4 00
2 सिंचित क्षेत्र (मध्यम एवं लघु सिंचाई परियोजना)	5 00	3 33
3 अनिचित क्षेत्र	4 25	2 35

राज्य में चुने गए 50 ग्रामों से मजदूरों की सूचना जो एकत्रित की जा रही है वह कृषि मजदूरी अधिनियम के अनुसार हो है। राज्य स्तर पर सन् 1977-78 में प्रतिदिन औसत मजदूरी जो कृषि कार्यजनों के लिए दी गई वह 6.19 रुपये पुरुषों के लिए, 5.23 रुपये स्त्रियों के लिए एवं 3.92 रुपये बालक मजदूरों के लिए थी। जबकि सन् 1976-77 में उक्त मजदूरों क्रमशः 6.24 रुपये पुरुषों के लिए, 4.98 रुपये स्त्रियों के लिए एवं 3.46 रुपये बालकों के लिए थी। सन् 1977-78 में (जुलाई से दिसम्बर 77) औसत कृषि मजदूरी जो सभी प्रकार के मजदूरों (कृषि व अन्य कार्य) को दी गई उसकी सीमा 5.10 रुपये से 10.87 रुपये पुरुषों के लिए, 4.58 रुपये से 7.64 रुपये स्त्रियों के लिए तथा 3.42 रुपये से 5.46 रुपये बालकों के लिए पायी गई।

असंगठित मजदूर¹

केन्द्रीय सरकार द्वारा सन् 1978-83 के लिए आयोजना का जो समविधा पिछले दिनों पेश किया गया उसमें 'कृषि और ग्रामीण विकास को प्राथमिकता' देने की बात बही गई है। यह भी कहा गया है कि 'छोटे और सीमांतक किसानों, भूमिहीन मजदूरों, विशेषकर अनुसूचित जातियों और अनुसूचित भाषिन जातियों की नियति को बेहतर बनाने की दिशा में खास प्रयत्न किया जाएगा।

योजना बहुत उरमाह्वयक है लेकिन इसके साथ इन क्षेत्रों से जुड़े-बैचे ग्रामीण मजदूरों की नियति को बेहतर बनाने की समस्या का समाधान भी जरूरी है। शहरी क्षेत्रों में मजदूरों के संगठित होने के कारण संघर्ष और समझौते का मिलाजुला कार्यक्रम आगे चलता रहता है। लेकिन प्रसंगिक क्षेत्र के लिए खास तौर से देश के विस्तृत बेहताओं में जहाँ बड़े पैमाने पर ग्रामीण मजदूर रहते हैं, ऐसी कोई ठोस योजना सामने नहीं आ सकी है। जिन क्षेत्रों में इस दिशा में कुछ काम हुआ है वहाँ के मजदूर धाम तौर पर यह स्वीकार करते हैं कि वे काफी दूर तक अपनी आर्थिक स्थिति का सुधार कर सकते हैं, कानून द्वारा मिले अपने अधिकारों का उपयोग कर सकते हैं बशर्ते कि वे संगठित हो जाएँ। लेकिन वे यह भी मानते हैं कि गाँव में उन्हें संगठित करने का कोई प्रयास नहीं किया गया।

उनके प्रसंगिक होने का एक कारण तो उनके वर्ग का स्वरूप भी है। एक तरफ वे भूमिहीन खेतिहर मजदूर हैं जिन्हें कुछ जमीन तथा मजदूरी देकर उनकी गरीबी कम की जा सकती है। लेकिन सभी खेतिहर मजदूर भूमिहीन परिवारों से ही नहीं आते हैं। इसमें एक बड़ी संख्या उन लोगों की है जो छोटी मोटी खेती भी करते हैं और उस तिलतिल में उन्हें थोड़े बहुत अपना ही करने को मिल जाता है। दूसरी तरफ दिहाड़ी पर काम करने वाले वे मजदूर हैं जिन्हें जमींदार कुछ अग्रिम धन देने के बजाय जमीन का एक छोटा सा टुकड़ा भी दे देता है और वे निरन्तर उसकी दया की गिरफ्त में छटपटाते रहते हैं। यदि इन मजदूरों को अब तक संगठित नहीं किया गया तो उनका कारण जमींदारों द्वारा स्वयं विशेष में उस वर्ग के कुछ लोगों को बड़ा धमकाया फुसला बहला कर अपने पक्ष में कर लेना होता है। जमींदार छोटे किसानों और मजदूरों दोनों का शोषण करता है। ग्रान्दोलन के जोर न फकड़ने का कारण उसके नेतृत्व की दुविधा और कमजोरी भी है। एक कारण स्थानीय प्रशासन का उदासीन होना भी रहा है। एक तरफ सरकार भूमि वितरण

या न्यूनतम मजदूरी के भुगतान के लिए विधेय अधिनियमों की नियुक्ति करती है तो दूसरी तरफ ऐसे घान्दोलन को दबाने के लिए भी सरकारी मशीनरी का ही इस्तेमाल किया जाता है। प्रायः सरकारी अधिकारी और पुलिस किसी भी संघर्ष के प्रवर्धन पर बड़े लोगों का पक्ष लेते हैं। एक और कारण उनकी बरोबी है क्योंकि उनकी नियति रोज मुझा खोदने और पानी पीने की होनी है। इसलिए वे संपर्क चलाने की स्थिति में नहीं होते। किसी भी प्रकार दबाव की राजनीति चलाने में नहीं सकते अतः सभी भी सोवियतों में उनका पलड़ा भारी नहीं पड़ता।

25वें राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण के अनुसार जुलाई, 1970 से लेकर जून, 1971 के बीच देश में औसतन प्रति भूमिहीन मजदूर की एक दिन की आमदनी 2.03 रुपए और छोटे खतिहर की 1.90 रु थी। भूमिहीन मजदूरों की एक दिन की औसत मजदूरी मध्य प्रदेश, उड़ीसा आन्ध्र प्रदेश, कर्नाटक और महाराष्ट्र में 1.56 रु से लेकर 1.84 रु के बीच थी। इस मजदूरी का राष्ट्रीय औसत 2 रुपए 3 पैसे है। दूसरी तरफ गुजरात, बिहार तमिलनाडु उत्तर प्रदेश, पश्चिम बंगाल और राजस्थान में यह मजदूरी 2 रुपए 3 पैसे से लेकर डेढ़ रुपए तक है। जिन राज्यों में मजदूरी राष्ट्रीय औसत से ज्यादा है वे हैं—नेपाल, जम्मू, असम, हरियाणा और पंजाब जहाँ मजदूरी 3 रुपए 3 पैसे से लेकर 4 रुपए 72 पैसे के बीच है।

धिरतन समस्या . ग्रामीण मजदूरों की सबसे बड़ी समस्या उनकी बेरोजगारी है और यदि रोजगार है भी तो वह अस्थायी है और उसमें मजदूरी बहुत कम मिलती है। ज्यादातर ग्रामीण मजदूर पूरे वर्ष भर ऐसा रोजगार नहीं पाते जिसे लाभकर कहा जा सके। राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण द्वारा प्रस्तुत (अक्तूबर, 1972 और सितम्बर, 1973 के बीच) आँकड़ों के अनुसार ग्रामीण मजदूरों की कुल संख्या 19 करोड़ 86 लाख 30 हजार थी जिसमें से 12 करोड़ 93 लाख 50 हजार फार्मों या खेती के काम से सम्बद्ध थे। शेष 6 करोड़ 92 लाख 80 हजार मजदूरों में से 1 करोड़ 83 लाख बेरोजगार थे। इनके लिए पूरे वर्ष में कोई काम नहीं था। 6 करोड़ 74 लाख 50 हजार मजदूर नियमित ढंग से काम में लगे हुए थे। इनमें 5 करोड़ 24 लाख दिहाड़ी वाले मजदूर थे।

बेरोजगारी की घेरी में घाने वाले और अत्यन्त कम मजदूरी पर काम करने वाले ग्रामीण मजदूरों के लिए जरूरी यह है कि उनके लिए ऐसी योजनाएँ बनाई जाएँ जिस से मजदूरी मिलने की प्रतिरिक्त सुविधाएँ सामने आएँ। विभिन्न सरकारी अधिकरण और योजना आयोग से लेकर ग्रामीण विकास सम्बन्धी विभाग इस समस्या से परिचित हैं। कुछ योजनाएँ भी सामने लाई गई हैं। लेकिन ऐसा क्या है कि या तो वे योजनाएँ उस स्तर तक पहुँच नहीं पाती हैं या उनका लाभ ग्रामीण मजदूरों को नहीं मिला। इसका परिणाम यह है कि ग्रामीण मजदूर आज भी गरीबी और बेवसी में जी रहे हैं और उनकी इस स्थिति में स्वतन्त्रता मिलने के 30-31 वर्ष के बाद भी कोई बड़ा अन्तर नहीं आया है।

यह तथ्य शहरी चिन्ता का विषय है कि गरीबी की रेखा से नीचे जीने वालों की संख्या दिन व दिन बढ़ती जा रही है। एक प्रत्यक्षज्ञानी ने अध्ययन और सर्वेक्षण के बाद लिखा था कि सन् 1960-61 और 1970-71 के बीच ग्रामीण भारत में रहने वाले गरीब मजदूर वर्ग की संख्या 11 28 से 21 81% पर पहुँच गई। उससे कम गरीबी का अनुपात 60-61 में 28 21% थी जो 70-71 में 31 12 पर पहुँच गया। सामान्य ढंग से गरीब का अनुपात 60-61 में 38 11 था जो 70-71 में बढ़ कर 43 16 हो गया।

जहाँ तक ग्रामीण मजदूरी की स्थिति को बेहतर बनाने का प्रश्न है सविधान में उसकी पूरी व्यवस्था और गारंटी है। भारत वर्ष ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के उस प्रस्ताव का अनुमोदन किया था जिसके ग्रामीण मजदूरों की बेहतरी के लिए एक स्वतंत्र संगठन बनाने की बात की गई थी। राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने भी ग्राम्य प्रदेश, बिहार, केरल, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान और पश्चिम बंगाल में शिविरो का आयोजन किया था। इन आयोजनों का उद्देश्य ग्रामीण मजदूरों में नेतृत्व की क्षमता का विकास तथा उन्हें सरकार द्वारा चलाए जाने वाले ग्रामीण विकास के कार्यक्रमों से परिचित कराना, बटाई खेती की भित्तिगत, कास्तकारी, न्यूनतम मजदूरी और श्रम सम्बन्धी कानूनों से परिचित कराना था। मजदूर शिक्षण के केन्द्रीय बोर्ड ने भी एक विस्तृत और दीर्घकालिक योजना तैयार की थी जिसके अन्तर्गत ग्रामीण मजदूरों में अपने संगठन को विस्तृत करने और उसके लिए कार्यकर्ता तैयार करने की योजना थी।

मजदूर, 1977 में दिल्ली में एक निपसीय समिति की बैठक में मजदूर संघ के नेताओं ने यह बात साफ ढंग से कही कि ग्रामीण मजदूरों का संगठन तैयार करने में उनकी शिक्षा के स्तर का कम होना या उनकी गरीबी नहीं बल्कि वास्तविक बाधा जमींदारों का हिंसक विरोध है। इसके कारण सदैव कानून और व्यवस्था की समस्या पैदा होती है।

लेकिन इन मजदूरों को संगठित करने की दिशा में अब तक कोई ठोस काम नहीं हुआ और इसके जिम्मेदार न केवल मजदूरों के हितों के लिए लड़ने वाले राजनीतिक दल बल्कि समाज का वह उच्च वर्ग और सम्पन्न वर्ग भी हैं जिसे इसमें अपने लिए सतरा दिखाई देता है।

भारत सरकार श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट (1977-78 का प्रस्तावनात्मक और सामान्य विवरण)

आपातोत्तर परिस्थिति

देश में नई सरकार द्वारा कार्यभार सभल किए जाने के तुरन्त बाद देश के अनेक भागों से औद्योगिक अशान्ति की रिपोर्टें प्राप्त हुईं। प्रदर्शनों और कामबंदियों सम्बन्धी इन रिपोर्टों से सरकार को चिन्ता हुई, परन्तु यह पता लगा कि वे प्रदर्शन तथा कामबंदियाँ वस्तुतः आपात स्थिति के अभिधाती अनुभवों के बाद प्रचलित पुनः प्राप्त हुई आनादी की अभिव्यक्ति थी। आपात-स्थिति के दौरान राजनैतिक अत्याचारों, सेवाओं को समाप्त करने के लिए अधिकारों के दुरुपयोग, कार्य बढ़ाने या आदमी नियोजित करने सम्बन्धी मापदण्डों में कमी करने या भर्तों और पदोन्नति की नीतियों में परिवर्तन करने सम्बन्धी प्रयत्नों के एकतरफा प्रयास की अनेक घटनाएँ हुई थी। चूँकि मतभेद की अभिव्यक्ति और धर्मिकों के प्रत्याहार की सामान्य रीति को पूर्णतः दबा दिया गया था, इसलिए श्रमिक कोई सामूहिक कार्यवाही कर सकने की स्थिति में नहीं थे जिससे कि वे अपनी समस्याओं को हल कराने सम्बन्धी अपने चिर प्राप्त अधिकारों पर हो रहे अतिक्रमणों का सामना कर सकें। यहाँ तक कि वे विरोध तक भी प्रकट नहीं कर सकते थे। इसलिए, यह स्वाभाविक ही था कि आपात स्थिति के समाप्त किए जाने तथा धर्मिकों के सामान्य अधिकारों के बहाल किए जाने के बाद धर्मिकों ने अपनी उन भावनाओं को अभिव्यक्त किया जो दब कर रह गयी थी। उन्होंने प्रदर्शनों और सामूहिक कार्यवाही द्वारा उन घोर अन्यायों की तरफ ध्यान दिलाया जो उनके साथ आपात स्थिति के दौरान किए गए थे।

सरकार ने इस बात का पता लगाना जरूरी समझा कि इस प्रकार की अशान्ति के क्या कारण हैं। तदनुसार श्रम मन्त्री ने धर्मिकों तथा नियोजकों के केन्द्रीय संगठनों के प्रतिनिधियों से अनेक बार परामर्श किया ताकि श्रम के क्षेत्र में विद्यमान समस्याओं का पता लगाया जा सके। इस परामर्श के परिणामस्वरूप सरकार ने दोहरा प्रयास धारण किया। एक प्रयास का उद्देश्य मालिक-कर्मचारी संबंधों के क्षेत्र में विद्यमान उन क्षीभक कारणों को दूर करना था जो आपात स्थिति के बाद विरासत में मिले थे। दूसरे प्रयास का उद्देश्य और अधिक प्रभावी एवं प्रक्रिया तैयार करके दीर्घकालिक उपाय करना था जिससे वैयक्तिक शिकायतों का तेजी से तथा न्यायपूर्ण

हम से निराकरण हो सके और सामूहिक विवाद भी जीघ्र तथा उचित ढंग से नष्ट हो सके। सरकार को यह पता लगा कि ट्रेड यूनियन अधिकारों का खण्डन, अत्याचार, बोनस सन्दाय अधिनियम में किए गए संशोधन और अनिवार्य जमा योजना के अन्तर्गत की जाने वाली कटौतियाँ मुख्य शोभक कारण थे। सरकार ने घोषणा की कि वह श्रमिकों और ट्रेड यूनियनों के मूल अधिकारों के बहाल करने में विवश रहती है और उसने इन अधिकारों के स्वतन्त्रतापूर्वक प्रयोग के लिए आवश्यक परिस्थितियाँ पैदा करके लिए कदम उठाए। 8 33 प्रतिशत की दर से स्थूलतम बोनस बहाल कर दिया गया और अनिवार्य जमा योजना के अन्तर्गत कटौतियाँ समाप्त कर दी गईं।

नौकरी से अलग किये गये कर्मचारियों की बहाली

जहाँ तक अत्याचार की घटनाओं का सम्बन्ध है, यह पता लगा कि आन्त-स्थिति के दौरान सरकारी तथा निजी क्षेत्र के औद्योगिक उपक्रमों में बड़ी संख्या में कर्मचारियों को बर्खास्त या पदच्युत किया गया था। मोटेतौर पर ये कर्मचारी तीन वर्गों के थे। प्रथम वर्ग में ऐसे कर्मचारी शामिल थे जिन्हें आसुका या भारत रक्षा तथा आंतरिक सुरक्षा नियमों के अधीन नजरबन्दी के कारण काम से अनुपस्थिति के आरोप में नियोजकों ने सेवा से बर्खास्त या पदच्युत कर दिया था। दूसरे वर्ग के मामले ऐसे कर्मचारियों से संबंधित थे जिन्हें इसलिए बर्खास्त अथवा पदच्युत कर दिया गया था कि वे कुछ ऐसे संगठनों से सम्बद्ध थे जिन पर पिछली केन्द्रीय सरकार ने प्रतिबन्ध लगा रखा था या जो पिछली सरकार के कृपापात्र नहीं थे। तीसरा वर्ग उन कर्मचारियों का था जिन्हें आपात-स्थिति के बानाबरेण का लाभ उठा कर नियोजकों ने कानूनी प्रक्रिया या विहित पद्धतियों की उपेक्षा करके तथा स्वाभाविक न्याय के सिद्धान्तों का अनुसरण किए बगैर बर्खास्त अथवा पदच्युत कर दिया गया था। भारत सरकार ने निर्णय किया कि इन सभी कर्मचारियों के साथ किए गए अन्याय को दूर किया जाए और तदनुसार राज्य सरकारों तथा नियोजक मन्त्रालयों को कुछ मार्गदर्शी हिदायतें जारी की गईं। उन्हें यह सलाह दी गई कि प्रथम दो वर्गों के ऐसे सभी कर्मचारियों को (चाहे निजी क्षेत्र के हो या सरकारी क्षेत्र के) जो प्रस्ताधारण अधिकारों के प्रयोग के कारण प्रभावित हुए थे, तत्काल बहाल कर दिया जाना चाहिए और मध्यवर्ती अवधि को केननवृद्धि, सेवा निवृत्ति लाभ आदि की प्राप्ति के लिए इष्टी माना जाना चाहिए। बाद में यह भी निर्णय किया गया कि इस प्रकार के सभी कर्मचारी मध्यवर्ती अवधि के लिए पूर्ण वेतन तथा भत्ते प्राप्त करने के हकदार होने चाहिए, परन्तु इसके साथ ही यह शर्त भी रखी गई कि पूर्ण वेतन तथा भत्ते के भुगतान को यह रियायत उन कर्मचारियों को नहीं दी जानी चाहिए जो आपात-स्थिति के दौरान माफी मागने पर जेल से रिहा कर दिए गए थे। तीसरे वर्ग में आने वाले मामलों के सम्बन्ध में मार्गदर्शी हिदायतों में यह परिकल्पना की गई कि उनकी पुनर्परीक्षा की जानी चाहिए और संबंधित कर्मचारियों को अपना पक्ष पेश करने का अवसर दिया जाना चाहिए। यह भी स्पष्ट किया गया कि मरायन

तय को चाहिए कि वह इन मामलों की जांच करें और ऐसे हन निर्वाले जिनसे संबंधित पक्ष सन्तुष्ट हो जाए और जहाँ यह संभव न हो, वहाँ पंदा हुए औद्योगिक विवादों को न्याय निकाय के लिए भेज दिए जाए। केन्द्रीय क्षेत्र के उपक्रमों के सम्बन्ध में केन्द्रीय मंत्रालयों विभागों से प्राप्त हुई रिपोर्टों से पता चलता है कि उक्त तीन वर्गों के सम्बन्ध में 146 उपक्रमों के कुल 264 व्यक्तियों को बहाल कर दिया गया था। राज्य सरकारों/संघ राज्य क्षेत्रों में भी सूचित किया है कि उन्होंने अपने-अपने क्षेत्राधिकार में आने वाले निजी तथा सरकारी दोनों क्षेत्रों के 1390 कर्मचारियों को बहाल किया है।

त्रिपक्षीय तन्त्र का पुनः स्थापन

सरकार ने विभिन्न स्तरों पर स्थापित किए गए द्विपक्षीय शीर्ष निर्वाहों को भी बन्द करने का निर्णय किया, क्योंकि यह पाया गया कि उनका गठन अत्यन्त सीमित था। सरकार ने त्रिपक्षीय मंत्रालयों की प्रणालियों को पुनः स्थापित करने का निश्चय किया जिसे पिछली सरकार ने लगभग 6 वर्ष से निष्क्रिय कर रखा था। धर्म मंत्री ने यह बात स्पष्ट कर दी कि वह औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में राष्ट्रीय एजमन्ट की तलाश में सभी संबंधित पक्षों से व्यापक व्यापकतम परामर्श करने के हक में है। तदनुसार, 6-7 मई, 1977 को एक त्रिपक्षीय धर्म सम्मेलन बुलाया गया। यह सम्मेलन प्रारम्भिक था। पहली बार इसमें केन्द्रीय धर्मिक संगठनों के प्रतिनिधि बड़ी संख्या में शामिल हुए जिन्होंने पिछले कई वर्षों से प्रतिनिधित्व से वंचित रखा गया था। इस सम्मेलन में व्यापक औद्योगिक संबंध कानून, प्रबन्ध में धर्मिकों की सहभागिता, उपदान निधि की स्थापना भारतीय धर्म सम्मेलन के गठन और प्रसंगिक क्षेत्र के धर्मिकों के अनेक महत्वपूर्ण विषयों पर विचार-विमर्श किया गया। इस सम्मेलन में यह सिफारिश की कि व्यापक औद्योगिक सम्बन्ध कानून और भावी भारतीय धर्म सम्मेलन के गठन से सम्बन्धित एक त्रिपक्षीय समिति गठित की जाए, जो औद्योगिक संबंध कानून से संबंधित समस्याओं का गहराई से अध्ययन करे। इस सम्मेलन ने यह भी सिफारिश की कि एक कम्पैक्ट कमेटी गठित की जाए जो प्रबन्ध में धर्मिकों की सहभागिता के क्षेत्र का अध्ययन करे और सरकार को रिपोर्ट पेश करे ताकि वह अपनी नीति बना सके। इस सम्मेलन की तीसरी सिफारिश ट्रेड यूनियनों, नियोजकों और विशेषज्ञों के प्रतिनिधियों को शामिल करने एक समिति के गठन के बारे में थी ताकि वह मूल्यों संबंधी झड़के एकत्र करने की वर्तमान प्रणालियों का अध्ययन करें तथा इस बात का भी अध्ययन करें कि क्या उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संबंधी प्राथमिक झड़कों के संकलन के काम के साथ ट्रेड यूनियनों को भी सम्बद्ध करना वांछनीय है। जहाँ तक असंगठित क्षेत्र के धर्मिकों का संबंध है, यह निर्णय किया गया कि उनकी समस्याओं पर विचार करने के लिए एक विशेष सम्मेलन बुलाया जाए। त्रिपक्षीय सम्मेलन के तुरन्त बाद धर्म मंत्रियों का एक सम्मेलन भी बुलाया गया ताकि देश में व्याप्त औद्योगिक संबंधों की स्थिति के बारे में अनौपचारिक विचार विनिमय किया जा सके।

व्यापक औद्योगिक सम्बन्ध कानून सम्बन्धी समिति

त्रिपक्षीय श्रम सम्मेलन की सिफारिशों के अनुसरण में श्रम मन्त्रालय ने जुलाई 1977 में धर्म मंत्री की अध्यक्षता में व्यापक औद्योगिक सम्बन्ध कानून और भारतीय श्रम सम्मेलन के गठन के बारे में एक 30 सदस्यीय त्रिपक्षीय समिति गठित की। इस समिति में 10 केन्द्रीय श्रमिक संगठनों का एक-एक प्रतिनिधि, निजी क्षेत्र के नियोजकों के छह प्रतिनिधि, केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के नियोजकों के तीन तथा राज्यों के सरकारी क्षेत्र का एक प्रतिनिधि, राज्य सरकारों के आठ और केन्द्रीय मन्त्रालयों के दो प्रतिनिधि शामिल थे। इस समिति के जिम्मे यह नाम लगाया गया कि यह ट्रेड यूनियनों, औद्योगिक विवादों सबको से संबंधित वर्तमान केन्द्रीय तथा राज्‍य श्रम कानूनों, स्थायी प्रादेशों और अनुशासन महिता जैसी प्रसाविधिक योजनाओं का अध्ययन करे और अन्य बातों के साथ-साथ यह सिफारिश करे कि व्यापक औद्योगिक सम्बन्ध कानून का सामान्य ढांचा क्या हो। चूंकि सरकार की यह नीति है कि जहाँ तक संभव हो, अधिकतम सलाह मशविरा किया जाए, इसलिए इस नीति के अनुसरण में इस समिति ने प्रस्तावित औद्योगिक सम्बन्ध कानून के बारे में सभी संबंधित पक्षों से सुभाष आमंत्रित किए। इस समिति ने बी गई दो माह की समय-सीमा के अन्दर-अन्दर अपना काम पूरा कर लिया और 21 सितम्बर, 1977 को अपनी रिपोर्ट सरकार को पेश कर दी। इस रिपोर्ट में औद्योगिक सम्बन्ध कानून के विषय पर नियोजकों, कर्मचारियों और कुछ राज्य सरकारों के प्रतिनिधियों के विचार शामिल हैं। इस समिति ने सर्वसम्मति से यह सिफारिश की कि ट्रेड यूनियनों, स्थायी प्रादेशों और औद्योगिक विवादों के बारे में तीन केन्द्रीय कानूनों को ममेकित कर दिया जाए। समिति ने इस कानून के विभिन्न पहलुओं को अंतिम रूप देने की बात सरकार पर छोड़ दी। श्रम मन्त्रालय ने नवम्बर, 1977 में केन्द्रीय सरकार तथा राज्य सरकारों के अनायुक्तों, केन्द्रीय सरकार धर्म-न्यायालयों तथा औद्योगिक अधिकरणों के पीछासीन अधिकारियों का एक सम्मेलन आयोजित किया, ताकि वे प्रस्तावित कानून के कुछ पहलुओं पर विचार-विमर्श कर सकें। इस समिति की रिपोर्ट पर विचार विमर्श करने के लिए 7 नवम्बर, 1977 को श्रम मन्त्रियों का सम्मेलन भी बुलाया गया। यद्यपि, इस सम्मेलन में भिन्न-भिन्न मत व्यक्त किए गए तथापि इस रिपोर्ट से उत्पन्न होने वाले कुछ आधारभूत प्रश्नों के बारे में काफी हद तक एकमत था।

इस समय सरकार इन प्रस्तावित कानूनों का व्यापक तैयारी करने के काम में लगी है। सर्वोच्च न्यायालय ने औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में उल्लिखित 'उद्योग' शब्द के सीमा क्षेत्र के बारे में हाल ही में विस्तृत निर्णय दिया है और अम्बई राज्य और अन्य बनाम अस्पताल मजदूर सभा के मामले में अपने निर्णय को पुनः स्थापित करते हुए उसने यह निश्चित करने के लिए कुछ मापदण्ड निर्धारित किए गए हैं कि क्या कोई कार्य उद्योग के स्वरूप का है या नहीं।

1977 के दौरान औद्योगिक विवाद (केन्द्रीय नियम), 1957 में

संशोधन किया गया, ताकि मृत बर्नसरो के वैध उत्तराधिकारी मृत बर्नसरो को देय राशियों की संगणना के प्रयोजन के लिए धर्म-न्यायालय में प्रार्थना पत्र दायर कर सके।

श्रमिकों की सहभागिता सम्बन्धी समिति

सरकार प्रबन्ध में श्रमिकों की सहभागिता के सिद्धान्त के बारे में वचनबद्ध है और इस बात के लिए उत्सुक है कि श्रमिकों की सहभागिता की कोई ऐसी योजना प्रारम्भ की जाए जो प्रभावी तथा प्रयोज्य हो। इस नीति के अनुरूप सरकार ने सितम्बर, 1977 में धर्म मन्त्री की अध्यक्षता में एक समिति नियुक्त की ताकि वह वर्तमान सांविधिक तथा प्रशासिक योजनाओं का मध्ययन करे और यह सिफारिश करे कि राष्ट्रीय प्रबंध व्यवस्था, कुशल प्रबन्ध और श्रमिकों के हितों को विधेय रूप से ध्यान में रखते हुए श्रमिकों की सहभागिता की व्यापक योजना की कार्रवाई बचा हो। समिति को यह सिफारिश करने के लिए कहा गया है कि श्रमिकों की सहभागिता की योजना में उद्योग में न्यास और पूँजी (ईक्विटी) में श्रमिकों की सहभागिता के सिद्धान्त को जिस सीमा तक और किस ढंग से व्यावहारिक रूप दिया जा सकता है। इस समिति की अब तक दो बैठकें हुई हैं और भाषा है कि यह समिति यथाशीघ्र अपनी रिपोर्ट पेश कर देगी।

उपभोक्ता मूल्य सूचकांक सम्बन्धी समिति

सरकार द्वारा 31 मई, 1977 को नियुक्त की गई उपभोक्ता मूल्य सूचकांक सम्बन्धी समिति ने 6 फरवरी, 1978 को अपनी रिपोर्ट सरकार को प्रस्तुत कर दी। सरकार इस रिपोर्ट पर विचार कर रही है।

कृषि तथा वन्यजत श्रमिक

ग्रामीण असंगठित श्रमिकों के बारे में 25 जनवरी, 1978 को एक विशेष सम्मेलन आयोजित किया गया। अन्य व्यक्तियों के साथ-साथ, इस सम्मेलन में कृषिक्षेत्र के नियोजकों और श्रमिकों तथा ऐसी स्वेच्छिक संगठनों, मन्त्रालयों तथा सामाजिक कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधियों ने भी भाग लिया जो ग्रामीण श्रमिकों के साथ काम में लगे हैं। सम्मेलन ने ग्रामीण श्रमिकों के संगठनों के समुचित विकास, कृषि श्रमिकों के कल्याण तथा रोजगार की सुरक्षा के सम्बन्ध में व्यापक केन्द्रीय कानून की जरूरत, केन्द्र तथा राज्य स्तरों पर स्थायी समितियाँ/कृषि श्रमिक संसदों की स्थापना से सम्बन्धित प्रत्येक विषयों के बारे में सिफारिश की। सरकार सम्मेलन की सिफारिशों पर विचार कर रही है। ग्रामीण श्रमिक संगठनों के विकास को बढ़ावा देने के लिए सरकार को कितनी चिन्ता है, इसका साक्ष्य देने के लिए भारत ने 18 अगस्त, 1977 को ग्रामीण श्रमिकों के संगठनों से सम्बद्ध अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन के प्रतिष्ठित सन्ध्या 141 का अनुसमर्पण कर दिया। उक्त समितिकाल में अनुसमर्पणकर्ता देशों से यह अपेक्षा की गई है कि वे स्वेच्छिक आधार पर ग्रामीण श्रमिकों के मजदूर और स्वतन्त्र संगठनों की स्थापना तथा विकास के काम को प्राधान्य बनाए।

दिसम्बर, 1977 के अन्त तक भारद् राज्यों/मध् राज्य क्षेत्रों में पता लगाए गए 1,02,060 वन्वित श्रमिकों में से 1,00,962 श्रमिकों को मुक्त कराया गया । इनमें से 28,728 को फिर से बसा दिया गया । राज्य सरकारों को मनाह दी गई है कि वे पुनर्वास को त्रामीण विकास योजनाओं का अभिन्न अंग बनाएँ ।

थर्म स्थिति

औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में मुख्य शोभक कारणों को दूर कर देने के बाद भी सरकार को यह स्वीत हुआ कि औद्योगिक अज्ञान्ति पूर्णतः समाप्त नहीं हुई । कुछ क्षेत्रों में पसा लगा माने यह अज्ञान्ति सर्वथा स्थानीय स्वरूप धारण कर रही हो, परन्तु यह आश धारणा कि औद्योगिक अज्ञान्ति देश भर में फैल गई है, तथ्यों के विपरीत थी । फिर भी हिंसा और अनुशासनहीनता की घटनाओं से केवल प्रवन्धकों को ही नहीं, बल्कि त्रिम्बेवार ट्रेड यूनियन नेताओं को भी घम्भीर चिन्ता हुई । सरकार ने इस प्रकार के कार्यों को भर्त्सना की और यह स्पष्ट कर दिया कि वह किसी भी ट्रेड यूनियन के साथ पक्षपातपूर्ण सलूक करने की नीति नहीं अपनाएगी और यह कि ट्रेड यूनियन नेताओं को थर्मिकों से समर्थन प्राप्त करना चाहिए और यह प्राणा नहीं करनी चाहिए कि उन्हें सहाय देने के लिए सरकार से अथवा प्रवन्धकों की ओर साहरी सहायता मिलेगी । इस धोपणा की सिफारिश राज्य सरकारों को नी दी गई, ताकि ट्रेड यूनियनों को यह भी स्पष्ट हो जाए कि उनके प्रति सरकार का रवैया क्या है । थर्म मन्त्री ने यह भी स्पष्ट कर दिया कि हड़ताल को अन्तिम हथियार मानना चाहिए और औद्योगिक सामञ्जस्य की भावना के साथ वार्ता और परामर्श या न्याय-निर्णय की मन्व प्रक्रियाओं द्वारा सम्भव हल खोजने के लिए अवश्य ही हर सम्भव प्रयास किया जाना चाहिए। सरकार ने यह भी स्पष्ट कर दिया कि वह ऐसे किसी भी करार या समझौते को आयुद्ध कर नहीं मानेगी जो जबरदस्ती और हिंसा या धेराव दूसरे पक्ष से करवाया गया हो । गत एक वर्ष के दौरान सरकार की यह पूरी कोशिश रही है कि नियोजक कर्मचारी सम्बन्धों को मजबूत आधार प्रदान करने के लिए केवल अल्पावधि उपाय ही नहीं, बल्कि दीर्घकालिक उपाय भी किए जाएँ ।

पिछले सात वर्षों के दौरान आँकड़ों के विश्लेषण से पता चलता है कि प्रति वर्ष औसतन 200 लाख थर्म-दिनों की हानि हुई, परन्तु 1971 में कर्मचारियों और नियोजकों द्वारा बारन-याक युद्ध के कारण प्रदर्शित किए गए समय के कारण केवल 165.5 लाख थर्म-दिन नष्ट हुए, 1974 में रेल कर्मचारियों की हड़ताल के कारण नष्ट हुए थर्म-दिनों की संख्या बढ़कर 402.6 लाख हो गई । 1976 में घापात-स्थिति के कारण केवल 128 लाख थर्म-दिनों की हानि हुई । उपलब्ध अन्तिम आँकड़ों के अनुसार 1977 के दौरान 212.1 थर्म-दिन नष्ट हुए । 1971 और उसके बाद की थर्म स्थिति की उल्लेखनीय बात यह है कि तालाबन्धियों के कारण नष्ट हुए थर्म-दिनों की प्रतिशतता ने वृद्धि का रख दर्शाया । 1976 में तालाबन्धियों के कारण 78.83% थर्मदिनों की हानि हुई, जबकि 1977 में तालाबन्धियों के कारण केवल 52.83% थर्म-दिन नष्ट हुए । 1977 के दौरान हुई

कुल हानि की केवल 10% समय हानि केन्द्रीय क्षेत्र में हुई। 1977 के दौरान हुई समय हानि में से सरकारी क्षेत्र में 15% समय हानि हुई थी।

केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र

इस समय आठ औद्योगिक अधिकरण एवं श्रम न्यायालय हैं जो केन्द्रीय क्षेत्रों के सम्बन्ध में कार्यवाही कर रहे हैं। इनमें से 3 बनारस में हैं, दो बम्बई में तथा एक-एक बलकत्ता, जबलपुर और दिल्ली में। हाल ही में नई दिल्ली में स्थापित किया गया केन्द्रीय औद्योगिक अधिकरण एवं श्रम न्यायालय केन्द्रीय क्षेत्र के विवादों के सम्बन्ध में कार्य करता है, जिसमें अन्तर्गत उत्तर प्रदेश, पंजाब, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, जम्मू व कश्मीर और राजस्थान राज्य तथा दिल्ली और चण्डीगढ़ सम राज्य क्षेत्र शामिल हैं। जब कभी आवश्यक होता है, तब केन्द्रीय सरकार राज्य अधिकरणों की सेवाओं का भी उपयोग करती है। केन्द्रीय सरकार अधिकरण एवं श्रम न्यायालयों तथा राज्य सरकारों और प्रशासनों द्वारा गठित कुछ श्रम न्यायालयों को औद्योगिक विवाद अधिनियम के अधीन समुविधाया का मकदो मूल्य निर्धारित करने के लिए श्रम न्यायालय विनिर्दिष्ट किया गया है।

1977 के दौरान औद्योगिक विवादों में समझौते की विकल्पता के सम्बन्ध में प्राप्त हुई 1,003 रिपोर्टों में से 306 को न्याय निष्णय के लिए भेजा गया। औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10-क के अधीन 3 पब्लिशिंग हुए। आलोच्य वर्ष के दौरान प्रकाशित हुए 544 पचाटों में से 125 श्रमिका के पक्ष में थे, 103 पचाट श्रमिकों के विरुद्ध, 134 सहमति पचाट और 182 'कोई विवाद नहीं' सम्बन्धी पचाट थे। कुछ प्रमुख विवादों में सरकार ने स्वीकार्य हल खोजने के लिए केन्द्रीय श्रम मन्त्री के स्तर पर हस्तक्षेप किया तथा सफलता प्राप्त की। इस प्रकार के उदाहरणों में पत्तनों तथा मोदिशे में मजदूरी दरों में सशोधन के बारे में विवाद हिन्दुस्तान शिपयार्ड में मजदूरी दरों में सशोधन के बारे में विवाद, बलकत्ता पोर्ट बार्ज उद्योग में विवाद, बदरपुर धर्मत पावर परियोजना में विवाद, हैवी इंजीनियरिंग कॉरपोरेशन, राँची में विवाद और सीमेन्ट उद्योग में मजदूरी दरों में सशोधन करने के बारे में विवाद शामिल हैं।

मजदूरी-दरें, भत्ते और बोनस

केन्द्रीय सरकार द्वारा श्रमजीवी पत्रकारों और गैर-पत्रकार समाचार-पत्र कर्मचारियों के सम्बन्ध में अन्तरिम मजदूरी-दरें पहली अप्रैल, को अधिसूचित की गई थी और राज्य सरकारों से यह कहा गया कि वे उन्हें लागू करावें। दो मजदूरी बोर्डों से कर्मचारियों द्वारा अपने प्रतिनिधि वापिस ले लेने से जो गतिरोध पैदा हो गया था, उसे समाप्त हुआ माना जाता है, क्योंकि यम मन्त्रालय इन पक्षों से विचार-विमर्श कर रहा है।

श्रमिकों के कमजोर तथा असंगठित वर्गों की विशेषकर ऐसे श्रमिकों की जिनकी आय परम्परागत रूप से कम चली आ रही है, मजदूरी-दरों में सुधार करने के लिए लगातार प्रयास किए गए। आलोच्य वर्ष के दौरान न्यूनतम मजदूरी

अधिनियम, 1948 के अधीन स्टाटेजार्ड, स्टाटेज और मित्रिका खानों के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी-दर निर्धारित की गई। इनके इन खानों के कम मजदूरी देने वाले धर्मिकों को लाभ होगा, जिनकी संख्या बहुत अधिक है। अधिनियम के अधीन उपलब्ध प्रवृत्तिधर्मों को स्टाटेज खानों के धर्मिकों को भी उपलब्ध कराने के विचार से, स्टाटेज खानों को भी अधिनियम की अनुसूची में शामिल कर लिया गया। इन खानों तथा अनेक अन्य खानों जैसे पेन्सपर रेडीक्नाडड सेटराट तथा डोलोमाइट खानों के सम्बन्ध में भी न्यूनतम मजदूरी-दर निर्धारित करने सम्बन्धी प्रस्ताव अधिसूचित कर दिए गए हैं।

कृषि के क्षेत्र में न्यूनतम मजदूरी-दरों में और अधिक बार मसौदा करने तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के प्रवर्तन को सुधारने के लिए प्रयास किए गए। 1975 के अगस्त-माघ अधिकांश राज्य सरकारों कृषि धर्मिकों की मजदूरी दरों में मसौदा कर चुकी थी। इसके अलावा प्रवर्तन तन्त्र की पुनरीक्षा करने तथा उन मजदूर बनाने के प्रयास भी जारी रहे। बीटी डोजन के सम्बन्ध में नवम्बर, 1977 में राज्य सरकारों को यह सलाह दी गई थी कि न्यूनतम मजदूरी-दरों में मसौदा करने का काम पहली मई, 1978 तक पूरा कर दिया जाना चाहिए।

मजदूरी सन्दाय अधिनियम में मसौदा किया गया है, ताकि केन्द्रीय सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों के लाभ के लिए बनाई गई बीमा योजना के लिए भगदान की बाबत कठौनियाँ की जा सकें।

सामान्य पारिश्रमिक अधिनियम अनु 22 रोजगारों पर लागू कर दिया गया है। इस अधिनियम में उपकरणों को आर्थिक कार्य-कलाप के अन्य क्षेत्रों में क्रमिक रूप से लागू करने का विचार है।

बोनस सन्दाय अधिनियम में मसौदा करके अन्य खानों के मान-साप 83.3% की दर से न्यूनतम बोनस देने की व्यवस्था की गई, ताकि प्रनिष्ठान के पान यावत्नीय अधिकार हो जा न हो। दक्षिण अफ्रिकियों और भारतीय औद्योगिक पुनर्निर्माण निगम को अधिनियम की परिधि के अन्तर्गत लाया गया और कुछ रक्षोगारों के अध्यासीन अधिनियम में निर्धारित पामूल से भिन्न पामूल के आधार पर समन्वित के अनुसार बोनस के भुगतान की व्यवस्था की गई। यह मसौदा 1976 के किसी भी दिन से शुरू होने वाला लेखा वर्ष के मध्य में लागू होगा। बोनस के बारे में भावी नीतियों का निर्णय, मजदूरी-दरों, आय और मूल्यों सम्बन्धी समन्वित नीतियों के भाग के रूप में किया जाएगा।

समाज सुरक्षा

कर्मकारी राज्य बीमा योजना को लागू करने हुए 24 फरवरी, 1977 को 25 वर्ष पूरे हो गए। आरम्भ में इस योजना के अन्तर्गत लगभग 1.20 लाख औद्योगिक धर्मिक शामिल थे। दिसम्बर, 1977 के अन्त तक इस योजना के अन्तर्गत लाए जा चुके धर्मिकों की संख्या लगभग 55.28 लाख थी। आलोच्य वर्ष के दौरान इस केन्द्रों के लगभग 2.42 लाख धर्मिकों को इस योजना के अन्तर्गत लाया गया। चिन्तित लाभ देने वाले लाभानुभोगियों की संख्या बढ़कर 232.89 लाख हो गई।

निगम के अब 12,408 पलंगों वाले 62 पूर्णकर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल, 450 पलंगों वाले 24 कर्मचारी राज्य बीमा उपभवन और 177 कर्मचारी राज्य बीमा औपचारिक हैं। इसमें अतिरिक्त, विभिन्न राज्यों में 3461 पलंगों वाले 18 कर्मचारी राज्य बीमा अस्पतालों, 354 पलंगों वाले 18 कर्मचारी राज्य बीमा उपभवन और 28 कर्मचारी राज्य बीमा औपचारिकों का निर्माण हो रहा है। बीमागुदा व्यक्तियों तथा उनके परिवारों के इस्तेमाल के लिए उपलब्ध पलंगों की कुल संख्या इस समय 17,774 है। कर्मचारी राज्य बीमा निगम ने बीमागुदा व्यक्तियों को देय बीमारी प्रसुविधाओं की व्यवधि को पहली मई, 1977 से एक वर्ष में 16 दिनों से बढ़कर 91 दिन कर दिया है। इस प्रकार कर्मचारी राज्य बीमा दाता व अन्नपत्र बीमारी प्रसुविधाओं का स्तर अब उस स्तर के बराबर हो गया है जो विकासशील देशों के लिए अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन के अभितमय में निर्धारण किया गया है। इसके अलावा, स्थायी रूप से अशक्त हो गए ऐसे बीमागुदा व्यक्तियों का या नैमिक मृत बीमा गुदा व्यक्तियों के प्राधिकृत को, जो रोजगार में लगी जाट के कारण 31 मार्च, 1975 को या उससे पहले अशक्त हो गए, मर गए, देय स्थायी अशक्तता प्रसुविधा और आश्रित-प्रसुविधा पेंशन पहली जनवरी, 1977 से बढ़ा दी गई। यह भी निर्णय किया गया है कि जिस दिन से कोई बीमागुदा व्यक्ति चिकित्सा सुविधा का हक्दार बनता है, उसी दिन से बीमागुदा व्यक्तियों के परिवार के सदस्यों को भी चिकित्सा सुविधा का हक्दार बना दिया जाए, न कि 13 सप्ताह इंतजार करने के बाद। यह भी निर्णय किया गया है कि बड़े औद्योगिक क्षेत्रों में अथवा एक स्वास्थ्य-लाभ गृहों का निर्माण किया जाए, ताकि कतिपय परिस्थितियों में बीमागुदा व्यक्तियों के परिवारों को भी चिकित्सा सुविधाएं दी जा सकें और चिकित्सा-लाभ के भाग के रूप में इन्हीं अर्थों, आयसिद्धि/द्वैतप्लाट आदि की व्यवस्था की जा सके।

कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपलब्ध अधिनियम सितम्बर, 1977 के अन्तर्गत 154 उद्योगों/प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू किया जा चुका है। उसी तारीख तक अन्नदान देने वालों की संख्या 88.50 लाख थी। वेतन के 8% की दर से अन्नदान की परिमंडित दर 50 या उससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले 94 उद्योगों/प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू थी। धर्मिक के भविष्य निधि सचयनों में जमा किए जाने वाले व्यय की दर वर्ष 1977-78 के सम्बन्ध में 8% प्रति वर्ष थी। जनवरी-सितम्बर, 1978 के दौरान लगभग 2.53 लाख दावों के निपटान के सम्बन्ध में कार्यवाही की गई। इनमें से लगभग 2.33 लाख दावों का निपटान कर दिया गया। 92% दावों का निपटान तथा भुगतान 30 दिनों के अन्दर-अन्दर कर दिया गया। मृत्यु राहत निधि के अधिनियम की राशि के अग्रे, 1977 से बढ़कर 1,000 रुपये कर दिया गया। कर्मचारी भविष्य निधि योजना में सशोधन करके उसके उपद्वयों को सर्वेक्ष तथा वृद्ध के निर्माण, पत्थर-खादानों, मजदूरी ससाधन बोर्डों निर्माण आदि में लक्ष अनेक प्रतिष्ठानों पर भी लागू किया गया। निधि के सदस्यों को पहली अगस्त, 1976 में कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना को प्रसुविधाएं मिलती रहें।

31 दिसम्बर, 1977 तक की स्थिति के अनुसार कोयला खान भविष्य निधि परिवार पेंशन और जमा सम्बद्ध बीमा योजनाओं के अन्तर्गत लाई जा चुकी कोयला खानों और सहायक संयंत्रों की कुल संख्या 994 थी। 31 दिसम्बर, 1977 की स्थिति के अनुसार कोयला खान भविष्य निधि में धनदान देने वाले मददगारों की वास्तविक संख्या लगभग 670 लाख थी। जनवरी दिसम्बर 1977 के दौरान 34516 व्यक्ति नए सदस्य बनाये गए। मृत्यु राहत निधि के अधीन लाभ की राशि बढ़ाकर 1,000 रुपये कर दी गई। 31 मार्च, 1977 को निधि की वकाया देय राशि बढ़ी थी, जो 31 मार्च, 1976 को थी, अर्थात् 21.55 करोड़ थी। इस देय राशि की वसूली के लिए अभियोजन तथा प्रमाणपत्र मामले न्यायालयों में अनिर्णीत पड़े थे।

कल्याण और रहन-सहन की दशाएँ

कोयला, अभ्रक, लोह, अयस्क और चूना पत्थर तथा डोलोमाइट खानों के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार द्वारा स्थापित की गई कल्याण निधियाँ अन्य बातों के साथ-साथ इन खानों में नियोजित श्रमिकों को चिकित्सा, मनोरंजन, शिक्षा, जलपूर्ति और आवास सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान करती रही।

कोयला खान श्रम कल्याण संस्था के अधीन विभिन्न कोयला क्षेत्रों में 3 केन्द्रीय और 12 क्षेत्रीय अस्पताल हैं। चान्दा कोयला क्षेत्रों में 30 पलंगों वाले एक क्षेत्रीय अस्पताल के निर्माण की व्यवस्था की जा रही है। तालचर में सेट्रल कोल-फील्ड्स लिमिटेड के अस्पताल में विविध इलाज के लिए एक वार्ड का निर्माण भी किया जा रहा है। यह संस्था भरिया कायला-क्षेत्रों में मुग्धा स्थान पर एक स्मिथ ऐलोपैथिक औषधालय, असम कोयला-क्षेत्रों में शिलांग नामक स्थान पर एक चलते-फिरते चिकित्सा एकक, पाथरहीह में एक आयुर्वेदिक फार्मसी तथा विभिन्न कोयला-क्षेत्रों में 29 आयुर्वेदिक औषधालयों की व्यवस्था करती रही। कोयला-क्षेत्रों में जल-पूर्ति की पुरानी समस्या को कम करने के लिए कोयला खान प्रबन्धकों/राज्य सरकारों आदि से यह अनुरोध किया गया कि वे संस्था से लागत के 50% तक वित्तीय सहायता प्राप्त करके जलपूर्ति की योजनाओं को लागू करने का काम शुरू करें। एस जोधरामपुर और जोड़ामुडुम कोयला खानों के सम्बन्ध में 3.38 लाख रुपये के अनुदान की किस्तें मंजूर की गई और सिबरेट कोयला खानों के प्रबन्धकों को 2.71 लाख रुपये की अर्बिक सहायता दी गई। बालीख कोयला खानों के सम्बन्ध में जलपूर्ति की समेकित योजनाओं सहित जलपूर्ति की योजनाएँ विचार की विभिन्न व्यवस्थाओं में थी। कम लागत आवास योजना के अन्तर्गत 20,773 मकान और नई आवास योजना के अन्तर्गत 50,478 मकान बन कर तैयार हो गए। इन दो योजनाओं के अधीन 14,789 मकान निर्माणाधीन थे।

अभ्रक खान श्रम कल्याण संस्था के अधीन विभिन्न राज्यों में 3 केन्द्रीय अस्पताल, 2 क्षेत्रीय अस्पताल, एक क्षेत्रीय तपेदिक अस्पताल, 2 तपेदिक अस्पताल/वार्ड और 3 अन्तरंग वार्ड हैं, जो अभ्रक खानों की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं। इसके अलावा, 18 आयुर्वेदिक औषधालय, 8 ऐलोपैथिक औषधालय,

4 चलते-फिरते एकक, एक स्थिर एवं चलता-फिरता औषधालय, और 12 प्रभूति तथा शिशु कल्याण/लघु समुदाय केन्द्र है। बिहार क्षेत्र में भूमिकों की कठिनाइयों को दूर करने के लिए 740 लाख रुपये की लागत से 74 कुएँ खोदे गए हैं। अन्य क्षेत्रों में जलपूर्ति योजनाएँ भी मंजूर की गई हैं। 'अपना मकान बनाओ योजना' के अन्तर्गत आंध्र प्रदेश में 290 आवेदकों को वित्तीय सहायता मंजूर की गई है। राजस्थान से प्राप्त हुए 35 प्रार्थना-पत्र विचाराधीन हैं। अब तक अधिकांश भूमिकों सम्बन्धी विभिन्न आवास योजनाओं के अन्तर्गत 421 मकान बनाए गए हैं।

लोह अयस्क खान अम कल्याण संस्था द्वारा दी जाने वाली चिकित्सा सुविधाओं में करिमाबाद में 25 पलंगों वाला एक केन्द्रीय अस्पताल, जिसे 50 पलंगों वाला अस्पताल बनाने का विचार है, गोवा में 30 पलंगों वाला केन्द्रीय अस्पताल, जिसे 100 पलंगों वाला अस्पताल बनाने का विचार है, बाढ़ाजामुंदा में एक प्रांतीय अस्पताल और एक चलता-फिरता औषधालय, उड़ीसा में 2 प्राथमिक स्वास्थ्य केन्द्र और एक चलता-फिरता औषधालय, महाराष्ट्र में एक, मध्य प्रदेश में 3 चलते-फिरते चिकित्सा एकक, कर्नाटक में 2 चलते-फिरते एकक और गोवा में एक चलता-फिरता एकक शामिल हैं। विभिन्न योजनाओं के अन्तर्गत 31 दिसम्बर, 1977 तक 11,882 मकान बनाने की मजदूरी दी गई। इनमें से 7,910 मकान बनकर तैयार हो गए हैं और 757 मकान निर्माण की भिन्न अवस्थाओं में हैं। अनेक जलपूर्ति योजनाएँ भी बनकर तैयार हो गई हैं।

नूना परवर तथा डोलामाइट खान भूमिक कल्याण संस्था के अधीन राजस्थान में जानुषा-रामगढ़ और गोतान में दो, गुजरात राज्य में छोटा उदयपुर में एक और मध्य प्रदेश में जामुनल में एक आयुर्वेदिक औषधालय हैं और गुजरात में डगरपुर स्थान पर एक ऐलोपैथिक औषधालय है। उत्तर प्रदेश और मध्य प्रदेश में एक स्थिर-एवं चलता-फिरता औषधालय तथा चलते-फिरते चिकित्सा एकक भी खोले गए हैं। सतना सीमेंट वर्क्स, जबलपुर क्षेत्र के प्रबन्धकों की एक जलपूर्ति योजना बन कर तैयार हो गई है और इसे चलाने के लिए 93,000 रुपये की राशि दी गई है। मुबनेश्वर क्षेत्र में 1.43 लाख रुपये की लागत से एक जलपूर्ति योजना का निर्माण-कार्य चल रहा है। कम लागत आवास योजना के अधीन 1,655 मकान मंजूर किए गए हैं जिनमें से 612 मकान बन कर तैयार हो गए हैं।

बीड़ी भूमिक कल्याण निधि के अन्तर्गत बीड़ी भूमिकों के कल्याण के लिए वैसी ही आदेश (प्रोटोटाइप) योजनाएँ बनाने का विचार है जैसी कि अन्य कल्याण संस्थाओं ने बना रखी है। आरम्भ में मैसूर में 10 पलंगों वाला अस्पताल (भोजन की व्यवस्था के बर्बर), उड़ीसा और पश्चिम बंगाल के लिए 2 चलते-फिरते चिकित्सा एकक और बंगलौर में एक चलता-फिरता चिकित्सा एकक मंजूर किया गया है।

सुरक्षा और कामकाज की दशाएँ

वर्ष 1977 के अन्तिम आँकड़ों के अनुसार कोयला तथा गैर-कोयला दोनों प्रकार की खानों में 314 व्यक्ति मरे, जबकि 1976 और 1975 में मरने

वालों की संख्या क्रमशः 389 और 734 थी। 1977 के दौरान ऐसे व्यक्तियों, जिन्हें गम्भीर चोटें आईं हो, की संख्या 2913 थी, जबकि 1976 और 1975 के वर्षों में ऐसे व्यक्तियों की संख्या क्रमशः 2671 और 2879 थी। 1977 के दौरान खानों में प्रति एक हजार व्यक्ति मृत्यु दर 0.41 थी। 1976 में यह दर 0.51 और 1975 में 0.95 थी। गम्भीर चोटों की दर 1977 में 3.82 रही, जबकि 1976 और 1975 में यह दर क्रमशः 3.50 और 3.75 थी। अक्टूबर, 1977 के प्रारंभ तक कोयला खानों में 3.45 लाख श्रमिकों को और गैर-कोयला खानों में 0.84 लाख श्रमिकों को बूट दिए गए। 3.19 लाख कोयला-खनिकों और 1.14 लाख गैर-कोयला खनिकों को ड्रैल्स दिए गए।

मुख्य कारखानों निरीक्षकों का 26वाँ सम्मेलन दिसम्बर, 1977 में ऐण्क्लिम् में आयोजित किया गया। राष्ट्रीय सुरक्षा परिषद् के सदस्यों ने 4 मार्च, 1977 को देश भर में छठा राष्ट्रीय सुरक्षा दिवस मनाया। प्रत्युत्तर बड़ा उत्साहजनक था। श्रमिकों को प्रेरणा देने और उनमें सुरक्षा चेतना जाग्रत करने के विचार से परिषद् ने सुरक्षा निबंधों, नारों और पोस्टरों के बारे में राष्ट्रीय प्रतियोगिता का भी आयोजन किया।

पत्तनों और गोदियों में दुर्घटनाओं से सम्बन्धित उपलब्ध आंकड़ों के अनुसार, 1977 में 17 घातक दुर्घटनाएँ हुईं जबकि इसकी तुलना में 1976 में 19 और 1975 में 30 दुर्घटनाएँ हुईं थीं। 1977 के दौरान हुई घातक दुर्घटनाओं की संख्या 2166 थी जबकि 1976 और 1975 के वर्षों में क्रमशः 2070 और 1794 घातक दुर्घटनाएँ हुई थीं। गोदी सुरक्षा निरीक्षणालय ने विभिन्न पत्तनों में सुरक्षा और गोदी कार्य के बारे में 95 प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया गया। इसमें 65 प्रशिक्षण कार्यक्रम क्षेत्रीय भाषाओं में थे।

केन्द्रीय सलाहकार टेका थम बोर्ड द्वारा लिए गए निर्णयों के अनुसरण में केन्द्रीय सरकार ने केन्द्रीय श्रेय के अनेक सैक्टरों में टेका थम प्रणाली का उन्मूलन करने के लिए कदम उठाए हैं। एक मोटे अनुमान के अनुसार केन्द्रीय श्रेय के उद्योगों में लगभग 10 लाख व्यक्ति टेका थमिकों के रूप में नियोजित हैं, जिन्हें मुक्त कराया जाएगा। थम मन्त्रालय इन सभी लोगों को अगले 2-3 वर्ष के दौरान मुक्त कराने का प्रयास करेगा ताकि वे ठेकेदारों के रहस्योद्घाटन पर न रहें। रेलवे के प्रतिष्ठानों, छावनी बोर्डों, मुख्य पत्तनों, खानों या तेल-क्षेत्रों और वैकिंग तथा बीमा कंपनियों जैसे प्रतिष्ठानों (जिनके सम्बन्ध में समुचित सरकार केन्द्रीय सरकार है) की मिलकियत वाले या इनके द्वारा अधिवासित भवनों में भगदू सगाने, सफाई करने, धूल झाड़ने और बीजकरी करने के दायरे में उक्त थम प्रणाली अतिरिक्त कर दी गई है।

एक समिति ने दादन श्रमिकों की दशाओं का अध्ययन किया और जनवरी, 1978 में सरकार को अपनी रिपोर्ट पेश की है।

शिक्षा एवं प्रशिक्षण

श्रमिक शिक्षा योजना के अन्तर्गत देश भर में छत्ते उसके 40 क्षेत्रीय केन्द्रों के माध्यम से श्रमिकों को प्रशिक्षण दिया जाना जारी रहा। इस योजना के

प्रारम्भ में दिसम्बर 1977 तक 44,938 श्रमिक शिक्षकों को प्रशिक्षण दिया गया जिन्होंने आगे चलकर यूनिट एवक के 22 लाख श्रमिकों को प्रशिक्षित किया। इनमें 1977 के दौरान प्रशिक्षित किए गए 3845 श्रमिक शिक्षक और लगभग 1.74 लाख श्रमिक शामिल थे। 1977 के अन्त तक 627 यूनियन/संगठन कार्यक्रमों को आयोजित करने के लिए सहायता अनुदान के रूप में 2149 लाख रुपये प्राप्त कर चुके थे। इन कार्यक्रमों में 1.87 लाख श्रमिकों ने भाग लिया। वर्ष 1977 के दौरान 4.28 लाख रुपये का अनुदान दिया गया और इन कार्यक्रमों में 25,133 श्रमिका न भाग लिया। केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड ने ग्रामीण श्रमिकों के लिए परियोजनाएँ प्रारम्भ की हैं ताकि उन्हें अपने सामाजिक एवं आर्थिक वातावरण की समस्याओं के बारे में जानकारी प्राप्त हो सके तथा इस बात का ज्ञान प्राप्त कर सके कि ग्राम समुदाय के सदस्यों तथा नागरिकों के रूप में उन्हें क्या अधिकार प्राप्त हैं तथा उनकी क्या जिम्मेदारियाँ हैं। 1977 के दौरान श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम में 7054 श्रमिकों को शामिल किया गया। जहाँ तक श्रमिकों का सम्बन्ध है, विचार यह है कि राष्ट्रीय प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रम के साथ केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड की ओर सक्रिय रूप से सम्बद्ध किया जाए।

1977 के दौरान कारखाना सप्ताह सेवा तथा विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय के सुरक्षा केन्द्रों के अधिकारियों ने आधे दिन से छ दिन तक की अवधि वाले 910 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम आयोजित किए और प्रबंध-कार्मिकों और श्रमिका दोनों के लाभ के लिए औद्योगिक सुरक्षा के अनेक विषयों के बारे में विचार गोष्ठियों का आयोजन किया। इसके अतिरिक्त सुरक्षा केन्द्रों ने 50 सुरक्षा परियोजनाओं तथा अध्ययनों का संचालन भी किया।

1977 के अन्त तक राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने कार्मिकों, औद्योगिक सम्बन्ध अधिकारियों, ट्रेड यूनियन नेताओं आदि के लिए 9 विचार कार्यक्रम आयोजित किए गए। इस संस्थान ने आन्ध्र प्रदेश, बिहार और पश्चिम बंगाल में अनेक ग्रामीण श्रमिक शिविरों का आयोजन किया। सेमिनार और परिचर्चाएँ आयोजित की तथा अनेक अनुसंधान परियोजनाओं का संचालन भी किया। बाहर के चार देशों के माहिर/विशेषज्ञ अपने-आपों तथा परियोजनाओं को पूरा करने के लिए भिन्न भिन्न अवधियों के लिए इस संस्थान में आए। चार विदेशी नागरिक 'इष्टर्नशिप' पर इस संस्थान में शामिल हुए और इस संस्थान के 5 व्यक्तियों, सेमिनारों, अध्ययन-दौरों और सम्मेलनों के सम्बन्ध में अनेक देशों में गए।

अनुसन्धान तथा आंकड़े

श्रम-न्यूप्रो, शिमला सर्वेक्षण जॉर्जे और अनुसन्धान अध्ययन करने के अतिरिक्त, रोजगार, मजदूरी दरों, आय, औद्योगिक विवादों, कामकाज की दशाओं और औद्योगिक तथा कृषि श्रमिकों सम्बन्धी उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के बारे में आंकड़े एवं अन्य सूचना एकत्र तथा प्रकाशित करता है।

दिसम्बर, 1977 के अन्त तक विभिन्न सरकारी क्षेत्रों के उपक्रमों में श्रमिक दशाओं के अध्ययन कार्यक्रम के अन्तर्गत 45 उद्योगों में अध्ययन किया गया।

43 उद्योगों ने बांटे में रिपोर्टों को अन्तिम रूप दे दिया गया तथा वे बांट दी गई। सप्ताहिक कार्यपद्धति के अनुसार 15 केन्द्रों के सम्बन्ध में एकत्रित किए हुए नामात्मक मंत्रालय सूचकांक की वित्त मन्त्रालय द्वारा जाँच की जा रही है।

हमारे व्यावसायिक मजदूरी सर्वेक्षण बालूम-2 का भाग-1 मई, 1977 के दौरान तथा भाग-2 दिसम्बर, 1977 के दौरान प्रकाशित किया गया। हम बालूम के अन्तिम भाग के शीघ्र ही प्रकाशित होने की आशा है। धर्म धुरी ने धर्म सांख्यिकी मुद्रा योजना के अन्तर्गत 5 से 22 मितम्बर, 1977 तक धर्म सांख्यिकी के सम्बन्ध में 13वें केन्द्रीय प्रशिक्षण पाठ्यक्रम का आयोजन किया। इस पाठ्यक्रम में अनेक राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों तथा केन्द्रीय विभागों के 22 अधिकारियों में भाग लिया।

धर्म धुरी इण्डियन नेबर जर्नल में नियमित रूप से औद्योगिक धर्मिकों के सम्बन्ध में प्रकाशित भारतीय औद्योगिक उपभोक्ता मूल्य सूचकांक प्रकाशित करता रहा, जो 1960=100 के आधार पर 50 केन्द्रों के सूचकांकों की वेटिड औसत है। हम रिपोर्ट के परिशिष्ट-1 में एक विवरण दिया गया है, जिसमें 1960=100 के आधार पर प्रकाशित भारतीय धर्मजीवी वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (खाद्य तथा नामात्मक) और 1961-62=100 के आधार पर प्रकाशित भारतीय ओक मूल्य सूचकांक (खाद्य तथा नामात्मक) के बारे में आंकड़े दिए गए हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन की बैठकें तथा अन्य महत्वपूर्ण विषय

प्रथममय समिति का 12वाँ अधिवेशन 7 अक्टूबर, 1977 को हुआ जिसमें अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन के कुछ अधिसमगो भी पुनरीक्षा की गई ताकि उनका अनुसन्धान किया जा सके तथा उन्हें लागू किया जा सके।

अन्तर्राष्ट्रीय धर्म सम्मेलन का 63वाँ अधिवेशन पहली जून, 1977 में 22 जून, 1977 तक जेनेवा में हुआ। कुछ समय तक भारतीय प्रतिनिधि मण्डल का नेतृत्व केन्द्रीय धर्म मन्त्री ने किया। जेनेवा से उनके जाने के बाद इस प्रतिनिधि-मण्डल का नेतृत्व गुजरात के धर्म मन्त्री ने सम्भाला। इन सम्मेलन में 1978-79 के दो वर्षों का बजट तथा उपरवाँ कामिकों के काम के वातावरण तथा रोजगार और काम तथा जीवन की दशाओं में सम्बन्धित एक अभिमत तथा एक सिफारिश पारित की गई। इन सम्मेलन में कुछ निष्कर्ष भी पारित किए गए जो धर्म-प्रशासन तथा संघ बनाने की स्वतन्त्रता और सरकारों सेवाओं में रोजगार की शर्तों को तय करने सम्बन्धी प्रक्रिया के बारे में थे।

मई 1977 के दौरान अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन के आगामी निष्कास की तीन बैठकें हुईं। भारत सरकार के प्रतिनिधियों ने इन सभी बैठकों में भाग लिया। इन आगामी निष्कास के 204वें अधिवेशन में इस बात को नोट किया गया कि संयुक्त राज्य सरकार 11 नवम्बर, 1977 के अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन में हट गई है। हमने अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन को मित्रों वाला अक्षदान 25% कम हो गया। साथ ही इस धर्म की पूर्ति के लिए आगामी निष्कास ने 1978-79 के दो वर्षों के सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन के बजट तथा कार्यक्रम में 366 लाख डॉलरों की कटौती करना स्वीकार किया।

एशियायी सलाहकार समिति का 17वाँ अधिवेशन 29 नवम्बर, 1977 से 8 दिसम्बर, 1977 तक मनीला में हुआ। समिति द्वारा विचारे गए विषयों में एशिया में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यों की पुनरीक्षा तथा मूल्यांकन और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-मानकों का अनुसमर्थन तथा उनका कार्यान्वयन शामिल था। भारत सरकार का प्रतिनिधित्व इस मन्त्रालय के अपर सचिव ने किया।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सासी निकाय ने बहु राष्ट्रीय उद्यमों और सामाजिक नीति से सम्बन्धित सिद्धान्तों का एक विशेष घोषणापत्र स्वीकार किया जिसे श्रम मन्त्रालय के अपर सचिव की अध्यक्षता में हुई अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की एक त्रिपक्षीय सलाहकार बैठक में अन्तिम रूप दे दिया गया था।

1977 के दौरान हुए अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की अन्य बैठकों में भवन, सिविल इंजीनियरी और लोह निर्माण सम्बन्धी समिति का 9वाँ अधिवेशन, धातु व्यापार समिति का 9वाँ सत्र, व्यवसायी श्रमिकों के रोजगार और कामकाज की दशाओं सम्बन्धी विपक्षीय बैठक सिविल विमानन सम्बन्धी विपक्षीय तकनीकी बैठक, डाक व दूर-संचार सेवाओं में रोजगार तथा काम-काज की दशाओं सम्बन्धी संयुक्त बैठक शामिल हैं। इन बैठकों में भारत के प्रतिनिधित्व भी शामिल हुए थे।

1977 के दौरान अनुमूचित जातियों तथा जनजातियों सम्बन्धी सैल ने चार शिकायतें प्राप्त की और उनका तुरन्त निराकरण कराया।

प्लान कार्यक्रम

श्रम मन्त्रालय की वार्षिक योजना 1978-79 के लिए 499.05 लाख रुपये के परिष्य की स्वीकृति दी गई है। विभिन्न मुख्य पुषों के सम्बन्ध में इस परिष्य का ब्योरा इस प्रकार है—

रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय के कार्यक्रम

	(रुपये लाखों में)
1 प्रशिक्षण योजनाएँ	225.25
2 रोजगार सेवा	11.65
उप जोड़	236.90

मुख्य मन्त्रालय के कार्यक्रम

1 औद्योगिक सुरक्षा स्वास्थ्य विज्ञान और व्यावसायिक स्वास्थ्य	17.65
2 लान सुरक्षा (एस एण्ड टी कार्यक्रम तथा बचाव सेवाओं के कार्यक्रम सहित)	60.00
3 श्रमिक शिक्षा	11.00
4 श्रम अनुसन्धान सांख्यिकी	47.50
5 राष्ट्रीय श्रम संस्थान	21.00
6 कृषि श्रमिक सैल (बन्धित श्रमिक पुनर्वास सहित)	102.00
7 मजदूरी सैल	3.00
उप जोड़	262.15
कुल योग	499.05

प्रश्न-कोश

(QUESTION BANK)

Chapter 1 to 3

- 1 "धन बाजार की आधारभूत विशेषता यह है कि धन स्रोतों के अभाव में, हमें दो जमानों परी के बीच सीढ़ा होता है।" विवेचन कीजिए। (1971)

"The basic character of the labour market is that, in the absence of trade unions, it is a bargain between two unequal parties." Discuss.

- 2 धन-बाजार किस कहते हैं ? एक छोटे की और मुक्त दुआ धन-पूर्ति वक्र बनाइए तथा स्पष्ट कीजिए कि यह ऐसा क्यों होता है। (1977)

What is a labour market? Draw a backward bending labour supply curve, and explain why it is so

- 3 एक पूर्ण-विकसित धन-बाजार के क्या लक्षण हैं ? एक विकसित देश में धन-बाजार की क्या विस प्रकार होती है ? धन-बाजार और अनु-बाजार की अपूर्णताओं की तुलना कीजिए। (1973)

What are the constituents of a well-developed labour market? How does it function in an industrially advanced economy? Compare the imperfections of the labour market with those of the product market.

- 4 भारत की परिस्थितियों के सम्बंध में धन बाजार के मुख्य लक्षणों का वर्णन कीजिए। भारत में इस बाजार के विकास एवं सुधार हेतु सुझाव दीजिए। (1976)

Discuss the main features of the labour market with reference to Indian conditions. Give suggestions for developing and improving this market in India.

- 5 धन बाजार की विशेषताओं को उल्लेखित कीजिए :

"भारतीय धन बाजार एवं विकसित देशों के धन बाजारों में भिन्नता सारपूर्ण न होकर केवल मात्रा में ही है।"

उक्त वाक्यांश का परीक्षण कीजिए।

(1975)

State the characteristics of labour market

"Differences between the Indian labour market and labour markets in developed countries are not of essence but only of degree"

Examine the above statement

- 6 क्या धनिक संध धन-पूर्ति को नियमित करते हैं ? यदि करते हैं तो कैसे ? इस सम्बंध में भारतीय अनुभव की अमेरिकी अनुभव से तुलना कीजिए। (1973)

Do trade unions regulate the supply of labour? If so, how? In this context compare Indian experience with experience in the United States and the U.K.

- 7 धन-दरी में परिवर्तन के अनुसार धन-माँग और धन-पूर्ति होने में कौन-कौन से बातें रुकावट डालती हैं ? (1974)

What are the factors that prevent demand and supply of labour from varying in accordance with the changes in wage rates.

350 मजदूरी नीति एवं माघाजिक सुरक्षा

- 8 मजदूरी-निर्धारण के सबसे शान्य सिद्धान्त को परीक्षा कीजिए। इस सिद्धान्त की श्रेष्ठता स्थापित करने के उद्देश्य से इसकी तुलना मजदूरी के दूसरे महत्वपूर्ण सिद्धान्तों से कीजिए। (1971)

Examine the most acceptable theory of wage determination With a view to establishing its superiority, compare it with the other important wage theories

- 9 क्या भारत में व्यवस्थित और अव्यवस्थित तर्कों में वेतन निर्धारण का एक ही सिद्धान्त लागू हो सकता है? सिद्धान्तिक दृष्टि से तर्क दीजिए। (1973)

Can a single theory of wage determination explain wage behaviour in the organised and the unorganised sectors in India? Develop your argument with a theoretical framework

- 10 मजदूरी से क्या आशय है? शान्दिक मजदूरी तथा वास्तविक मजदूरी में अंतर कीजिए। वास्तविक मजदूरी में परिवर्तन को मापन करने हेतु माप बिना-किन तर्कों की शिचार म लेंगे? What is meant by 'wages'? Distinguish between nominal and real wages What factors would you take into account estimating changes in the real wages of a labourer?

'मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण की अवशेष व्याख्या करता है क्योंकि न तो सीमान्त शौनिक उत्पादकता और न सीमान्त मूल्य उत्पादकता मजदूरी के निर्धारण को मापन हो सकती है।' विवेचना कीजिए।

"The Marginal Productivity Theory of Wages offers an unsatisfactory explanation for the determination of wages as neither marginal physical productivity nor marginal value productivity can serve as the basis for determining wages" Discuss

मजदूरी ■ सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए। धन की सीमान्त मूल्य-उत्पत्ति तथा सीमान्त माप उत्पत्ति में भेद कीजिए। (1977)

Critically examine the marginal productivity theory of wages Distinguish between the marginal value product (MVP) and marginal revenue product (MRP) of labour

- 13 "आधुनिक मजदूरी सिद्धान्त को यदि मजदूरी नीति निर्धारण हेतु दिव्यवनीय पण-प्रदत्तक होना है तो उसे आवश्यक रूप से सामाजिक एवं संस्थागत तर्कों के प्रभावों को शामिल करना चाहिए।"

इस कथन की समीक्षा कीजिए। (1976)

'A modern wage theory, if it is to be a reliable guide to wage policy must include the influences of the social and institutional factors' Discuss the statement

- 14 मजदूरी के जीवन स्तर सिद्धान्त का आलोचनात्मक विवरण दीजिए। यह सिद्धान्त मजदूरी के जीवन-रक्षा सिद्धान्त से किस प्रकार श्रेष्ठ है?

Critically examine the Standard of Living Theory of Wages In what way this Theory is better than the Subsistence Theory of Wages

- 15 धन-नग मजदूरी की दर को किस प्रकार प्रभावित करते हैं?

How do the trade unions influence wages?

- 16 राष्ट्रीय आय में धन का मूल्य प्रभावित करने वाले तर्कों का विवेचन कीजिए। (1976)

Comment on the factors which influence labour's share in National Income.

- 17 राष्ट्रीय आय वितरण में धन के हितों की विवेचना कीजिए। क्या मजदूरी-आय अनुपात में स्थिर रहने की प्रवृत्ति पाई जाती है?

Discuss the share of labour in national income distribution Does the wage-income ratio tend to be constant?

- 18 समय-मजदूरी तथा कार्य-मजदूरी के बीच अंतर बताइए। इनके गुण-दोषों की भी विवेचना कीजिए।
Distinguish between Time and Piece Wages. Also discuss their merits and demerits.
- 19 भारत में न्यूनतम मजदूरी विधान के प्रावधानों की विवेचना कीजिए। क्या यह उचित प्रकार से लागू किया गया है? (1977)
Discuss the provisions of the Minimum Wage Law in India. Has it been satisfactorily implemented?
- 20 श्रमिकों को पारितोषण देने की विभिन्न रीतियों का विवेचन कीजिए। समयानुसार मजदूरी की तुलना में कार्यानुसार मजदूरी की जासोचनात्मक व्याख्या कीजिए।
Discuss the various systems of remunerating labour. Critically examine the chief merits of piece rate over time rate system.
- 21 आप इस बात को किस प्रकार समझाएंगे कि विभिन्न व्यवसायों में श्रमिक बहुत अधिक भिन्न मजदूरी-दरें प्राप्त करते हैं?
How do you explain the fact that labour in different occupations earns strikingly different rates of wages?
- 22 महिलाओं की मजदूरी प्रायः पुरुषों की मजदूरी से कम क्यों होती है?
Why are generally female workers paid lower wages than male workers?
- 23 "मजदूरी में अंतर होना व्याप्तगत है और इसका कार्य महत्वपूर्ण है।" विवेचन कीजिए। (1974)
"Wage differentials have a sound justification and perform an important function." Discuss.
- 24 मजदूरियों में अंतर के कारण बताइए। किसी समाज में मजदूरी में अंतर बने रहने की प्रवृत्ति क्यों पाई जाती है?
What are the causes of differences in wages? Why do wage differentials tend to persist in any society?
- 25 यह कहना आवश्यक नहीं कि औद्योगिक श्रमिकों की कार्यकुशलता पर जीवन-स्तर का बड़ा प्रभाव होता है।
इस कथन की व्याख्या कीजिए। भारत में श्रमिकों के नीचे जीवन-स्तर के कारणों की बताइए तथा इसे सुधारने के उपाय बताइए। (1976)
"It goes without saying that the standard of living has got a great influence on the efficiency of the industrial workers."
Discuss this statement. Point out the causes of low standard of living of workers in India and suggest measures to raise it.
- 26 न्यूनतम वेतन के विचार की समझाइए। न्यूनतम वेतन निर्धारित करने के लिए क्या मानक (norms) होने चाहिए। भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के प्रमुख प्रावधानों का विवेचन कीजिए। (1976)
Explain the concept of Minimum Wages. What should be the norms of fixing Minimum Wages. Discuss the salient features of the Minimum Wages Act in India.
- 27 "भुगतान के दोनो तरीकों का अर्थानुसार मजदूरी तथा कार्यानुसार मजदूरी की उत्पत्ति, उत्पादन साधनों तथा श्रमिकों की आय पर स्पष्ट रूप से भिन्न-भिन्न प्रभाव पड़ता है।"
इस वर्णन के आधार पर वेतन भुगतान के दोनो तरीकों के अपने-अपने गुण-दोषों का वर्णन कीजिए।

352 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

Both methods of payment i.e., time-wages and piece wages differ markedly in their effects on output costs of production and workers' earnings". In the light of this statement discuss the respective merits and demerits of both methods of payment of wages

- 28 अन्तःक्षेत्रीय दल के विभिन्न छत्तों तथा विभिन्न उद्योगों के बीच श्रम की मांग एवं पूर्ति में असंतुलन हेतु किन स कारण जिम्मेदार है—समझाइए। (1976)

Explain the factors which are responsible for the disequilibrium in the demand for labour and supply of labour between different regions and different industries of an underdeveloped country

- 29 'श्रमिकों के शोषण' के अन्त्य का स्वरूप वांछित तथा उन परिस्थितियों की बरतनाएँ जहाँ श्रम शोषण किया जा सकता है। किसी देश की आवश्यकता में इस शोषण के प्रमूखन हेतु सुझाव दीजिए। (1976)

Define the concept of exploitation of labour and explain the conditions under which it may occur. Suggest remedies to eradicate this exploitation from the economy of a country

- 30 भारत में प्रचलित मजदूरी भुगतान की पद्धतियों का आलोचनात्मक विवेचन कीजिए। (1976)

Critically discuss the prevalent systems of wage payment in India

- 31 मजदूरी प्रोत्साहन योजना लागू करते समय किन सिद्धांतों का ध्यान रखना चाहिए? क्या प्रोत्साहन अवश्यही हृष्या लाभ में वृद्धि करता है? व्याख्या कीजिए। (1973)

What principles should govern the introduction of an incentive payment plan? Do incentive always lead to higher profit? Explain

- 32 लाभ भागीदारी की सिद्धांतों की व्याख्या कीजिए। वहाँ तक ये सिद्धांत भारत के श्रम कानून में प्रदर्शित हैं? व्याख्या कीजिए। (1973)

Explain the principles of profit sharing. How far are these reflected in the Payment of Bonus Act? Discuss

- 33 'सामाजिक भुगतान (श्रमिक भुगतान) पद्धतियाँ श्रमिकों एवं सेवायोंको दोनों की ही प्रोत्साहन प्रदान करती हैं।'—कथन की समझाइए। (1976)

Explain that the bonus payment systems provide incentive to workers as well as to employers

Critically discuss the utility of bonus payment in the case of developing economy

- 34 'मजदूरी श्रम की उत्पादकता से सम्बन्धित होनी चाहिए। एक विकासशील देश में आर्थिक विकास में ऊँची मजदूरी बाधक हो सकती है।' व्याख्या कीजिए। (1973)

'Wages should be related to productivity. Economic development of a developing country is likely to be retarded by high wages'. Comment

- 35 मजदूरी एवं उत्पादकता के आपसी सम्बन्ध की विवेचना कीजिए। श्रम की उत्पादकता का माप आप कैसे करेंगे? (1976)

Discuss the relationship between wages and productivity? How would you measure productivity of labour?

- 36 श्रम उत्पादकता को प्रभावित करने वाले प्रमुख आर्थिक एवं संस्थागत कारकों की बरतनाएँ। भारत में वर्तमान आधुनिकीकृत स्थिति का प्रभाव औद्योगिक उत्पादकता पर कैसा पड़ा है लिखिए। (1976)

State the main economic and institutional factors which affect labour productivity. Discuss the impact of the present emergency on the industrial productivity in India

- 37 "उत्पादकता की अपेक्षा करते हुए यदि मजदूरी में वृद्धि की जाती है, तो ऐसा कार्य न केवल अर्थव्यवस्था पर नुकसान नितक दृष्टिकोण से भी गलत होगा।"
उपरोक्त कथन की विवेचना कीजिए। (1975)
"It will be not only unscientific but also wrong in principle, if increase in wages are granted without any reference to productivity".
Discuss the statement.
- 38 लाभ-विभाजन के सुझावों की विवेचना कीजिए। विशेषतः तथा कर्मचारियों के बीच सम्बन्धों को प्रभावित करने में उसका महत्व बताइए।
Discuss the merits of profit-sharing. Indicate its importance in regulating relations between employers and employees.
- Chapter 4 to 7
- 39 अपने अध्ययन किए हुए देशों से उदाहरण देते हुए राज्य द्वारा मजदूरी नियमन के विभिन्न प्रकारों का परीक्षण कीजिए। मजदूरी दर निर्धारित करने में कौनसी सामान्य बातें ध्यान में रखी जाती हैं? (1974)
Examine the various forms of state regulation of wages with examples from the countries you have studied. What are the general considerations in fixing wage rates?
- 40 विकसित वर्ध-व्यवस्था में पूर्ण रोजगारी प्राप्त करने की एक मजदूरी नीति की सिफारिश कीजिए। (1974)
Recommend a wage policy for full employment in advanced economies
- 41 कानूनी स्मृतन मजदूरी निर्धारण किन सिद्धान्तों के आधार पर होता चाहिए। वहाँ तक भारत में इसका अनुसरण होता है? (1973)
Describe the principles that should normally govern the fixation of statutory minimum wages. Discuss how far are these observed in India.
- 42 एक विकासशील देश में मजदूरी नीति के क्या उद्देश्य होने चाहिए? उन्हें प्राप्त करने में ध्यान देने वाली कठिनाइयों का विश्लेषण कीजिए। भारतीय अनुभव के उदाहरण दीजिए। (1977)
What should be the objectives of wage policy in a developing country? Discuss the difficulties which are faced in achieving them. Illustrate from Indian experience.
- 43 भारत के आर्थिक विकास की गति को तीव्र करने हेतु सम्पूर्ण स्वतंत्र राष्ट्रीय मजदूरी नीति के महत्व की उल्लेखित कीजिए। (1976)
Discuss the importance of sound national wage policy for accelerating the economic development in India
- 44 भारत में कृषि मजदूरी मजदूरी को सरकार द्वारा नियमित करने की आवश्यकता एवं उसके महत्व की समझाइए। (1975)
Discuss the importance and need for State regulation of wages for agricultural workers in India
- 45 "भारत में रोजगार दफ्तरो ने श्रम की नियुक्तियों में होने वाले कुछ दोषों को दूर किया है। जो दोष रह गए हैं वे रोजगार केन्द्रों की कमी तथा अकुशलता के कारण हैं।" विवेचना कीजिए। (1977)
"Employment Exchange have removed some of the abuses associated with the recruitment of labour in India. Such of them as still persist are due to either inefficiency or inadequacy of the employment exchanges". Discuss.
- 46 भारत में रोजगार दफ्तरो के क्या कार्य हैं? उनका कार्य सुधारने के लिए वास्तविक सुझाव दीजिए। (1973)
What are the functions of employment exchanges in India? Give practical suggestions for improving their effectiveness.

354 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

- 47 रोजगार दस्तरो के क्या कार्य होते हैं ? भारत में रोजगार दस्तरो के गठन एवं प्राप्ति को विवेचना कीजिए । (1977)
What are the functions of employment exchanges ? Discuss the organisation and achievements of employment exchanges in India
- 48 भारत में रोजगार दस्तरो के कार्यों तथा उपलब्धियों पर एक आलोचनात्मक टिप्पणी लिखिए । (1976)
Write a critical note on the working and achievements of employment exchanges in India
- 49 एक राष्ट्रीय रोजगार सेवा के क्या उद्देश्य होते हैं ? अमेरिका में इस सेवा के गठन एवं उपलब्धियों को विवेचना कीजिए । (1976)
What are the objectives of a National Employment Service ? Discuss its organisation and achievements in the U S A
- 50 पूर्ण रोजगार की परिभाषा दीजिए । क्या मजदूरी दर में कटौती बेरोजगारी के निराकरण का उपाय माना जा सकता है ? समझाइए । (1976)
Define full employment Explain whether reduction of wage rates can be regarded as a remedy for unemployment.
- 51 भारत में रोजगार सेवा व्यवस्था के कार्यों एवं उसकी उपलब्धियों का विवेचन कीजिए । (1976)
Comment on the functions and achievements of Employment Service Organisation in India
- 52 मजूरी बेरोजगारी की समस्या के निराकरण हेतु भारत तथा अमेरिका के रोजगार दस्तरो की भूमिका का तुलनात्मक परीक्षण कीजिए । (1976)
Examine and compare the role of employment exchanges of India with that of America, in solving the urban unemployment problem.
- 53 जनशक्ति-नियोजन के विचार की विवेचना कीजिए तथा भारत में इसकी प्रगति का वर्णन कीजिए । (1977)
Discuss the concept of manpower planning and describe its progress in India
- 54 भारत जैसी विकासशील अर्ध-व्यवस्था में मजदूरी निर्धारण नीति के क्या आवश्यक तत्व होने चाहिए जबकि बेरोजगारी की समस्या बहुत गम्भीर है ? (1973)
What should be the essential elements of a wage policy in a developing economy like India where the unemployment problem is very acute ?
- 55 कृषि-व्यवस्था को मजदूरी को प्रभावित करने वाले आर्थिक तथा सामाजिक तत्वों को बताइए । कृषि-व्यवस्था की मजदूरी तथा रहन-सहन की दशाओं में सुधार के लिए आप किस प्रकार के नियमों का सुझाव करेंगे ? (1971)
Point out the economic and social factors which affect agricultural wages What type of legislation would you suggest for improving the wage and living conditions of agricultural workers?
- 56 किन दशाओं में सरकार को मजदूरी का नियमन करना चाहिए ? सरकार को किन तत्वों पर ध्यान देना चाहिए ? (1971)
When is the State justified in regulating wages? What factors should it take into account?

- 57 जनशक्ति नियोजन के विचार एवं उद्देश्यों की विवेचना कीजिए। इन नियोजन के क्या तरीके हैं? (1976)
Discuss the concept and objectives of manpower planning. What are its techniques?
- 58 मनुष्य शक्ति नियोजन का अर्थ क्या है? भारत के नियोजन काल में इसे कहीं तक कार्यान्वित किया गया है? (1976)
What is Man Power Planning? How far has it been done in India during the plan period?
- 59 भारत में मजदूर भरती की प्रमुख पद्धतियों के गुण एवं दोषों की संक्षेप में लिखिए।
Describe in short the merits and demerits of different main methods of labour recruitment in India.
- 60 "मध्यस्थों द्वारा भ्रमियों की भर्ती की पद्धति सर्वत्र सम्यक् दोषों से मुक्त रही है किन्तु फिर भी जाबर (Jobber) भूमिका की विवृति हेतु एक महत्वपूर्ण व्यक्ति है, जो स्वयं अनेक कार्य करता है।"
इस कथन की विवेचना कीजिए। (1975)
"The recruitment of labour through intermediaries has always been fraught with serious evils, but still the jobber is a very important person who combines in himself a formidable array of functions".
Discuss this statement.

Chapter 8 to 10

- 61 सामाजिक सुरक्षा के आर्थिक तथा सामाजिक औचित्य की परीक्षा कीजिए। सामाजिक सुरक्षा कितनी दूर की अर्थ-व्यवस्था को किन प्रकार प्रभावित करती है? (1971)
Examine the economic and social justification of social security. How does social security affect the economy of a country as a whole?
- 62 सामाजिक सुरक्षा के अर्थ तथा इसके आर्थिक औचित्य की विवेचना कीजिए। भारत में सामाजिक सुरक्षा का क्या प्रावधान है यदि—
(a) एक श्रमिक दुर्घटनाग्रस्त होता है, एवं
(b) एक स्त्री अधिक प्रसूत हेतु जाती है। (1977)
Discuss the meaning and economic justification for social security. What social security provision exists in India if—
(a) a worker meets with an accident and
(b) a woman worker undergoes confinement?
- 63 अमेरिका अथवा कस में सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान पर एक टिप्पणी लिखिए। (1977)
Write a note on the provision of social security either in the U. S. A. or in the U. S. S. R.
- 64 'सामाजिक सुरक्षा' की परिभाषा दीजिए। सामाजिक सुरक्षा पद्धति के स्थापन के लिए आधारभूत सिद्धान्त संक्षेप में बतलाइए तथा उसकी सीमा पर भी प्रकाश डालिए।
Define the term 'Social Security' and briefly summarise the basic principles for the organisation of a social security system and point out its limitations.
- 65 'सामाजिक बीमा' का क्या अर्थ है? सामाजिक सुरक्षा से यह किन बातों में भिन्न है? सामाजिक बीमा का क्षेत्र, उद्देश्य तथा महत्व बतलाइए।
What is meant by 'Social Insurance'? How does it differ from Social Security? Clearly describe the scope, aims and social significance of Social Insurance.

356 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

- 66 सामाजिक सेवा तथा सामाजिक सहायता में अंतर बताएँ। सामाजिक सहायता किन परिस्थितियों में आवश्यक होती है।
Distinguish between Social Insurance and social assistance. Under what conditions is the latter advisable?
- 67 भारत में मुख्य सामाजिक सुरक्षा स्कीमों की सूची दीजिए। उनकी क्या मुख्य विशेषताएँ हैं? ये स्कीमों अंग्रेजी व अमेरिकी स्कीमों से किस प्रकार भिन्न हैं? (1973)
List the principal social security schemes in India and describe their important features. In what respects do these differ from the schemes in U.S.A. and the U.K.?
- 68 इंग्लैंड तथा सोवियत रूस में सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान पर एक विस्तृत टिप्पणी लिखिए। (1976)
Write a detailed note on the provision of Social Security either in the U.K. or in the U.S.S.R.
- 69 वे चीन में सामाजिक सुरक्षा के उपाय हैं जिन्हें अभी तक भारत में नहीं अपनाया गया है तथा जिन्हें इंग्लैंड में अपनाया गया है? (1976)
What are those social security measures which have not yet been adopted in India but are adopted in England?
State their importance in the Indian economy
- 70 "उद्योग में शांति एवं समृद्धि उस समय तक स्थापित नहीं हो सकती जब तक कि मजदूर की आवश्यक आवश्यकताएँ, मानव होने के नाते, अनुपलब्ध रहती हैं।"
इन कथन की भारत के मजदूरों के निम्न रहन-सहन के संबंध में समझाइए। (1976)
"Industry cannot enjoy peace and prosperity so long as the elementary needs of the worker as a human being remain unsatisfied"
Discuss the statement with reference to the low standard of living of labourers in India
- 71 श्रमियों की उत्थानार्थ सुविधाएँ उपलब्ध करावे में मातृक, अधिकतम एवं सरकार की भूमिका का विश्लेषण कीजिए। भारत में इन सुविधाओं की प्रगति की संक्षिप्त समीक्षा कीजिए। (1975)
Explain the role of employers, trade unions, and government in providing labour welfare facilities. Briefly review the progress of these facilities in India
- 72 भारत में औद्योगिक श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजना का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए। (1975)
Critically examine the scheme of social insurance for industrial workers in India
- 73 "भारतीय औद्योगिक केंद्रों की हजारों श्रम-वस्तियों में मानवता की पशुवत् प्रताड़ित किया जाता है महिलाओं के सतीत्व का अपमान किया जाता है एवं शिशुओं की आरम्भ से ही भोजित किया जाता है।"
इस कथन के प्रकाश में श्रमिकों के जीवन एवं कार्यक्षमता पर शन्दोघनी वस्तुओं के पड़ने वाले प्रभाव का परीक्षण कीजिए। (1975)
"In the thousand slums of the Indian industrial centres, manhood is brutalised, womanhood dishonoured and childhood poisoned at the very sources"
In the light of this statement examine the effect of congestion and insanitation on the morals and efficiency of labourers

- 74 इमर्जेंट बे रोग बीमा योजना का वर्णन कीजिए । क्या भारत में संगठित श्रम के लिए ऐसी योजना प्रस्तावित की जा सकती है ? यदि नहीं, तो किसी वैकल्पिक योजना की रूपरेखा दीजिए ।
Describe the procedure of 'Sickness Insurance' as it obtains in England. Can you put up a similar scheme for organised labour in India ? If not offer the outline of an alternative scheme.
- 75 सोवियत रूस में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रमुख विशेषताओं की विवेचना कीजिए । यह योजना अपने उद्देश्यों में कहीं तक सफल हुई है ?
Discuss carefully the distinctive features of the social security schemes prevalent in U S S R. How far have they been successful in achieving their objectives ?
- 76 अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा की योजनाओं की प्रमुख विशेषताओं की विवेचना कीजिए । अपने उद्देश्यों की प्राप्ति में वे कहीं तक सफल हुई हैं ?
Discuss carefully the distinctive features of the social security schemes in U S A. How far have they succeeded in achieving their objectives ?
- 77 भारत में फैक्टरी कानून के इतिहास का संक्षिप्त विवरण दीजिए । फैक्टरी श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए और क्या उपाय करना चाहिए ? (1971)
Briefly trace the history of factory legislation in India. What more should be done to protect the interests of the factory workers ?
- 78 भारत में फैक्टरी विधान के मुख्य लक्ष्यों की विवेचना कीजिए । क्या आप इसमें सुधार हेतु कुछ सुझाव देंगे ? (1976)
Discuss the salient features of the factory legislation in India. Would you suggest some improvements in it
- 79 भारत में विगत बारम्बारों में कार्य करते समय श्रमिकों को मिलने वाले कानूनी सुरक्षण का स्वरूप बताइए । (1974)
Describe the nature of legal protection that workers in India get during working hours in large factories.
- 80 आधुनिक वर्षों में प्रमुख-प्रमुख परिवर्तनों सहित भारत में कारखाना अधिनियम का संक्षिप्त इतिहास बताइए ।
Give a brief history of the factory legislation in India pointing out the important changes made in recent years
- 81 क्या आपकी सम्मति में भारतीय कारखाना अधिनियम सन् 1948 में कुछ दोष है ? यदि हाँ, तो सुधार हेतु सुझाव दीजिए ।
Do you feel that the Indian Factories Act 1948 is still defective in certain respects ? If so, suggest lines of improvement
- 82 "अथ लाभकारी कर, लाभ करने, कर्मचारी कल्याण करने में नहीं, बल्कि कर्मचारी कल्याण करने की भावना एवं विधि में निहित है ।" विवेचना कीजिए ।
"Benefit accruing from labour legislation cannot be the number of laws on the Statute Book, but by the method and spirit on enforcement" Discuss
- 83 श्रम-कल्याण के विचार एवं परिपक्व की विवेचना कीजिए । श्रम कल्याण सुविधाओं के प्रावधान हेतु किसे उत्तरदायी ठहराना चाहिए और क्यों ? (1977)
Discuss the concept and scope of 'Labour Welfare'. Who should be made responsible for the provision of labour welfare facilities and why ?

358 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

- 84 धर्म बरामाण सुविधाओं के वरिष्ठ एवं महत्व की विवेचना कीजिए। भारत में इन सुविधाओं के जुटाने में क्या प्रगति हुई है ?

Discuss the scope and importance of labour welfare facilities. What progress has been made in India in providing these facilities ?

- 85 भारत के औद्योगिक इन्द्रों में श्रमिकों के गृह-निवास की समस्या पर एक लेख लिखिए। (1976)

Write an essay on the housing problems of workers in industrial centres in India

- 86 ' औद्योगिक श्रमिकों के निवास की समस्या का समाधान हो सकता है यदि निम्नलिखित तथा सरकार अपनी-अपनी जिम्मेदारी निभाने के लिए सहमत हो जाएँ। दोनों में से किसी एक के लिए यह बाध बहुत बड़ा है।' विवेचना कीजिए। (1971)

' The problem of industrial housing can be solved only if the employers and the government agree to discharge their respective responsibilities. The task is too big for only one of the two agencies ' Discuss

- 87 स्वतंत्रता के पश्चात् भारत में औद्योगिक श्रमिकों के आवास के लिए किए गए प्रयासों का मूल्यांकन कीजिए। (1974)

Assess the measures taken in India after Independence to provide housing for industrial workers

- 88 ' जब तक श्रमिक को उसके काम के अनुसार ज-ऊँ तथा सुविधाजनक मकान रहने के लिए नहीं मिलता, तब तक वह एकाग्रता से कार्य नहीं कर सकता।' इस सम्बन्ध में अपने विचार प्रकट कीजिए।

' Unless better housing and living conditions are provided to the labourer, he cannot work with full vigour ' Give your views on this point

- 89 भारत के कुछ प्रमुख औद्योगिक नगरों में औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था का वर्णन कीजिए। वर्तमान व्यवस्था को आप कहीं तक संतोषजनक समझते हैं ?

Describe fully the housing conditions of industrial workers in some of the industrial centres of India. How far do you think them to be satisfactory ?

- 90 भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की आवास समस्याओं के निवारणार्थ, (i) केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों, (ii) सेवायोजकों (iii) स्थानीय सरकारों तथा (iv) अन्य निजी एजेंसियों द्वारा किए गए प्रयासों का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

Critically examine the efforts made by the (i) Central and State Governments, (ii) Employers (iii) Local bodies and (iv) Other private agencies to overcome the housing difficulties of Indian industrial workers

- 91 निम्नलिखित में से कि-छी दो पर संक्षिप्त टिप्पणियाँ लिखिए—

(अ) गन्दे बस्तियों की सफाई ✓

(ब) मजदूरी एवं उत्पादकता

(स) भारत में कारखाना विधान ✓

(द) मजदूरी अन्तर

(1977)

Write short notes on any two of the following :

(a) Slum clearance

(b) Wages and productivity

(c) Factory legislation in India

(d) Wage differentials

निम्नलिखित में से किन्हीं दो पर विचार प्रकट कीजिए—

- (अ) 'श्रमिकों का शोषण' सिद्धान्त एक धम है।
- (ब) 'बोनस भुक्तान प्रोत्साहन मजदूरी है।'।
- (स) 'श्रमिक दर में कटौती बेरोजगारी हटान का उपाय नहीं है।'।
- (द) 'मालिकों द्वारा श्रम-वस्वाण-कार्य एक विनियोजन है।'।

(1974)

Comment on any two of the following :

- (a) 'The theory of 'Exploitation of Labour' is a myth'
- (b) 'Bonus payment is an incentive wage'
- (c) 'Wage cuts are not a remedy for unemployment'
- (d) 'Labour welfare work by employers is an investment'

3 निम्न में से दो पर टिप्पणियाँ लिखिए—

- (अ) भारत में कारखाना अधिनियम ✓
- (ब) भारत में मानव-शक्ति आयोजन
- (स) मालिकों द्वारा आयोजित श्रमिक कल्याण सुविधाएँ
- (द) भारत में औद्योगिक श्रमिकों की वस्तुविक्रय मजदूरी की प्रवृत्ति।

Write short notes on any two of the following :

- (a) Factory Legislation in India
- (b) Manpower Planning in India
- (c) Labour Welfare Facilities provided by Employers
- (d) Trend in the Real Wages of Industrial Workers in India

4 निम्नलिखित में से किन्हीं दो पर सज्ज में लिखिए—

- (अ) शोषित रूप में सामाजिक सुरक्षा की प्रमुख विशेषताएँ कौनसी हैं ?
- (ब) भारत में कृषि-श्रमिकों की समस्याएँ कौनसी हैं ?
- (स) किन परिस्थितियों में धम-दरों में वृद्धि का परिणाम बेरोजगारी नहीं होता ?
- (द) श्रमिक-संघों को धम-कल्याण के कार्य क्यों करने चाहिए ?
- (ब) भारत में रोजगारी सेवा संगठन के विरुद्ध कौनसी शिकायतें हैं ?

(1974)

Attempt briefly any two of the following

- (a) What are the salient features of the social security in the U S S R ?
- (b) What are the problems of agricultural workers in India ?
- (c) When will the increase in wages not lead to unemployment ?
- (d) Why should the trade unions undertake labour welfare activities ?
- (e) What are the complaints against Employment Exchanges in India ?

5 निम्नलिखित में से किन्हीं दो पर संक्षिप्त टिप्पणियाँ लिखिए—

- (अ) भारत में जनशक्ति विधोवन
- (ब) भारत में औद्योगिक आवास
- (स) भारत में राष्ट्रीय रोजगार सेवा एवं तकनीकी प्रशिक्षण
- (द) सामाजिक सुरक्षा की वित्तीय व्यवस्था।

Write short notes on any two of the following :

- (a) Manpower Planning in India.
- (b) Industrial Housing in India.
- (c) National Employment Service and Technical Training in India
- (d) Financing of Social Security.

360 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

358

96 निम्नलिखित में से निम्न दो पर संक्षिप्त टिप्पणियाँ लिखिए—

(अ) अमेरिका में सरकार द्वारा मजदूरी विनियमन ।

84

(ब) भारत में कृषि श्रमिकों की मजदूरी ।

के

(स) भारत में महिला-श्रमिकों की मजदूरी ।

ए

Write brief notes on any two of the following

8

(a) State regulation of wages in the U S A

०८

(b) Wages of agricultural workers in India

(c) Wages of women workers in India

97 निम्न दो पर टिप्पणियाँ लिखिए—

(अ) अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा ।

86

(ब) सामाजिक धन वितरण काय ।

(स) औद्योगिक उत्पादकता ।

(द) उचित मजदूरी ।

Write notes on any two of the following

(a) Social Security in America

(b) General labour welfare activities

(c) Industrial productivity

(d) Fair wages

87

98 निम्न दो पर टिप्पणियाँ लिखिए—

(अ) श्रमिकों का शोषण

(ब) पब्लिक रान्स बीमा अधिनियम 1948

88

(स) बोनस (बोनस) भुगतान की उपयोगिता

(द) जाबरदस्ती द्वारा श्रमिकों की भर्ती

Write notes on any two of the following

(a) Exploitation of labour

(b) Employees State Insurance Act 1948

(c) Utility of bonus payment

(d) Recruitment of labour by jobber

89

90